

L'ORGANISATION d'un Régime de Prévoyance et de Retraites en faveur des Cadres de l'Industrie

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 16 Décembre 1938, à 14 heures

PAR

Roger CASATI

JURY DE LA THÈSE :

Président : M. OUALID, Professeur

Suffragants : MM. DOLLÉANS, Professeur
JAMES, Professeur

PARIS

MAURICE LAVERGNE, IMPRIMEUR

289, RUE SAINT-JACQUES, 289

1938

L'ORGANISATION d'un Régime de Prévoyance et de Retraites en faveur des Cadres de l'Industrie

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 16 Décembre 1938, à 14 heures

PAR

Roger CASATI

JURY DE LA THÈSE :

Président : M. OUALID, Professeur
Suffragants : MM. DOLLEANS, Professeur
JAMES, Professeur

PARIS
MAURICE LAVERGNE, IMPRIMEUR
289, RUE SAINT-JACQUES, 289

1938

*La Faculté n'entend donner aucune approbation ni im-
probation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions
doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.*



INTRODUCTION

LES PRÉCÉDENTS

L'idée de constituer au bénéfice des agents des entreprises un régime de prévoyance est fort ancienne.

« Le règlement du 23 Septembre 1673 dû à Colbert (qui avait pris le titre de Ministre de la Marine le 7 Mars 1669) ne concernait que la Marine militaire. Il prévoyait que six deniers par livre seraient retenus sur les appointements et soldes de tous les officiers généraux de marine et officiers particuliers de vaisseaux sur la solde des équipages des bâtiments du Roi pour être employés à donner les soins dans les hôpitaux maritimes ou à payer des secours à ceux qui préféreraient être soignés dans leur famille.

« Un édit de Mai 1709 rendu sous le ministère de Jérôme Phélypeaux comte de Pontchartrain après avoir ramené de six à quatre deniers par livre la retenue sur la solde des officiers et des marins employés au service du roi, étend cette retenue dans la marine à tout le personnel civil et aux ouvriers des arsenaux qui jusque-là n'en avaient pas subi. Il prescrit en outre d'exercer désormais la même retenue dans la marine marchande sur les gages et salaires payés par les armateurs aux capitaines, maîtres, matelots, novices et mousles formant les équipages de leurs navires et règle la prestation

•

équivalente que les marins naviguant à la part devront payer suivant leurs grades respectifs. Enfin il augmente d'un tiers en le portant de trois à quatre deniers le prélèvement sur la vente de toutes les prises » (1).

En dehors des règlements particuliers analogues à ceux qui viennent d'être cités, il a fallu attendre la fin du xix^e siècle et le début du xx^e pour trouver une législation dont la base fût plus large et dont le but consistait à garantir les salariés contre tout ou partie des risques suivants : vieillesse, décès, invalidité.

L'initiative privée avait d'ailleurs devancé ces dispositions légales ; les idées sociales qui, à cette époque, avaient connu leur première expansion, avaient d'ailleurs pour leur réalisation été favorisées par la prospérité économique.

I. — LES PRÉCÉDENTS LÉGAUX

Il ne peut être question ici de faire un historique complet, dont l'ampleur dépasserait singulièrement la tâche que nous nous sommes assignée.

Toutefois, bien qu'elles ne s'appliquent pas au personnel de cadre, il nous a paru utile de faire une mention spéciale tant à la loi sur les retraites ouvrières et paysannes, qu'à la loi sur les assurances sociales.

(1) Extrait du rapport présenté à la séance du Sénat du 8 Juillet 1925 par M. Chauveau, sénateur, au nom de la Commission de l'hygiène, de l'assistance, de l'assurance et de la prévoyance sociales, chargée d'examiner le projet de loi adopté par la Chambre des Députés sur les assurances sociales.

A. — *La loi sur les retraites ouvrières
et paysannes* (2)

La loi du 5 Avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes constitue en France le premier essai d'organisation d'ensemble d'un régime de prévoyance et de retraite.

Nous examinerons succinctement ses modalités.

a) *Bénéficiaires.*

Ils sont de deux sortes :

— les assurés obligatoires. Ce sont tous les salariés gagnant moins de 3.000 fr. ;

— les assurés facultatifs. Ce sont :

— les salariés gagnant plus de 3.000 et moins de 5.000 fr. ;

— les femmes et veuves des assurés obligatoires et facultatifs à condition qu'elles ne soient pas salariées ;

— les fermiers, métayers, cultivateurs, artisans et dans certains cas les petits patrons.

b) *Cotisations.*

Les versements des assurés sont fixés comme suit :

hommes 9 fr. par an,

femmes 6 fr. par an,

mineurs (homme ou femme) 4 fr. 50 par an.

(2) Voir commentaire pratique de la loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes et du règlement d'Administration publique du 25 Mars 1911 par Raphaël Alibert, Arthur Rousseau, Avril 1911.

De son côté le patron verse une somme égale. Ces versements sont en principe effectués à capital aliéné sauf demande contraire de l'agent.

Pour les assurés obligatoires, l'Etat ne fait pas de versements annuels destinés à être capitalisés, il attend l'époque de la liquidation.

Si l'assuré obligatoire a fait pendant 30 ans les versements prescrits par la loi, il a droit à 60 ans à une allocation viagère de 60 fr. par an.

Si l'assuré obligatoire n'a pas fait pendant 30 ans les versements prescrits par la loi, l'allocation de l'Etat est réduite.

Il en est de même lorsque l'agent prend sa retraite entre 55 et 65 ans.

Pour les assurés qui ont toujours été facultatifs, l'Etat verse chaque année au compte de l'assuré une somme à capital aliéné ; celle-ci est égale au tiers des versements de l'assuré.

Pour les assurés qui ont été successivement obligatoires et facultatifs, ils peuvent en principe (3) cumuler jusqu'à concurrence de 60 fr. l'allocation viagère à laquelle ils ont droit en qualité d'assurés obligatoires et la rente résultant des majorations qui leur sont versées en qualité d'assurés facultatifs.

AVANTAGES

Les différents versements donnent lieu à une retraite dont la date est fixée en principe à 65 ans.

Elle peut toutefois être anticipée à partir de 55 ans moyennant une diminution de la rente.

(3) Il y a quelques exceptions.

Les agents atteints de blessures graves ou d'infirmités prématurées entraînant une incapacité absolue et permanente de travail, et s'ils ne bénéficient pas déjà des pensions prévues par la loi du 9 Avril 1898 sur les accidents du travail, peuvent à tout âge exiger la liquidation de la retraite.

Résultats.

Le caractère obligatoire de l'institution était prévu avec tellement d'ambiguïté qu'il est en fait resté lettre morte.

D'autre part la loi sur les Assurances Sociales prescrit qu'à partir du 1^{er} Avril 1930, il ne sera plus procédé à aucune inscription nouvelle en vertu de la loi du 5 Avril 1910.

B. — Les Assurances Sociales

Bénéficiaires.

Tous les salariés âgés de moins de 60 ans dont le traitement est inférieur à 30.000 fr. sont assujettis aux Assurances Sociales.

Cotisations.

Sur la tranche de traitement inférieure à 18.000 francs, il est établie une double cotisation égale à 8 % :

4 % à la charge de l'assuré,

4 % à la charge de l'employeur.

Ventilation des cotisations.

Un arrêt ministériel fixe chaque année les conditions dans lesquelles la double contribution est répartie entre chacun des risques garantis.

Prestations.

1° Assurance maladie

L'assurance maladie couvre les frais de médecine générale et spéciale, les frais pharmaceutiques et d'appareils, les frais d'hospitalisation et de traitement dans un établissement de cure et les frais de transports, ainsi que les frais d'interventions chirurgicales nécessaires pour l'assuré, son conjoint, les enfants à la charge de l'un d'eux.

Les modalités de l'assurance sont telles que l'agent conserve toujours à sa charge une fraction des frais qu'occasionne son état.

Ces prestations sont dues à partir de la première constatation médicale et pendant une période de 6 mois.

De plus, si l'assuré malade ne peut continuer ou reprendre le travail, il a droit dès le 4^e jour qui suit le début de la maladie ou de l'accident et jusqu'à la guérison ou la consolidation de la blessure à une indemnité égale à 50 % du traitement sur lequel est calculée la cotisation.

Cette indemnité ne peut être servie pendant plus de 6 mois.

2° Assurance maternité

En cas de maternité, l'assuré et la femme de l'assuré reçoivent une prestation fixée par le tarif de responsabilité de la Caisse et représentant l'ensemble des frais médicaux et pharmaceutiques relatifs à la grossesse, à l'accouchement et à ses suites.

Six semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines après, l'assurée reçoit

une indemnité journalière égale à 50 % du traitement sur lequel a été calculée la cotisation.

Des allocations mensuelles sont également accordées aux femmes qui allaitent leurs enfants.

3° Assurance invalidité

L'assuré qui à l'expiration d'un délai de 6 mois, en cas d'accident non régi par la loi sur les accidents du travail, reste encore atteint d'une affection ou d'une infirmité réduisant des $\frac{2}{3}$ sa capacité de travail a droit à une pension d'invalidité. Cette pension est toujours concédée à titre temporaire.

La pension est fixée en principe à 40 % du traitement moyen ayant servi de base au calcul des cotisations depuis l'âge d'entrée du salarié dans l'assurance.

Elle est supprimée ou suspendue :

— si après reprise du travail l'assuré jouit sous forme de pension et de salaire ou de gains cumulés des ressources au moins égales au salaire dont il bénéficiait avant d'être reconnu invalide ;

— si la capacité de travail devient supérieure à 50 %.

Pendant la durée de son invalidité et au maximum pendant 5 ans, l'assuré titulaire d'une pension d'invalidité bénéficie des prestations en nature de l'assurance maladie.

La pension prend fin à 60 ans. Elle est remplacée à partir de cet âge par la pension de vieillesse à laquelle l'assuré a droit en raison tant des versements effectués par ses employeurs successifs que des cotisations versées annuellement en leur lieu et place par la caisse d'invalidité, en ce qui concerne l'assurance vieillesse.

4° Assurance vieillesse

L'assurance vieillesse garantit une pension de retraite à l'assuré qui atteint 60 ans.

Les versements, dont l'importance varie chaque année suivant le décret de ventilation, sont effectués soit à capital aliéné, soit à capital réservé.

Les tarifs d'assurance vieillesse sont calculés d'après le taux d'intérêt des placements et suivant la table de mortalité de la population masculine et féminine, établie par la statistique générale de la France, table dite : P.M.F. 1931.

Pour tout assuré justifiant avoir subi à l'âge de 60 ans, pendant au moins trente années, des retenues annuelles sur son salaire égales chacune à un minimum de 60 fr., la pension de vieillesse n'est pas inférieure à 40 % du salaire moyen résultant des cotisations.

Il est également prévu un minimum de retraites pour les agents de la période transitoire.

Pour le calcul des minima, les versements sont considérés comme effectués à capital aliéné.

La retraite peut être anticipée à partir de 55 ans si l'assuré a versé pendant 25 ans au moins depuis l'âge de 16 ans.

5° Assurance décès

En cas de décès de l'assuré, ses ayants droit reçoivent un capital fixé à 20 % du salaire correspondant à la double contribution versée pendant les quatre derniers trimestres civils précédant soit celui du décès s'il est subit, soit celui de la maladie ou de l'accident à la suite duquel le décès est survenu si le *de cujus* avait la qualité d'assuré à la date du décès.

Par ailleurs il faut noter que certaines prestations mentionnées ci-dessus subissent des majorations pour charges de famille.

Enfin et sous certaines conditions l'assuré conserve le droit aux prestations en cas de chômage.

ORGANISATION ADMINISTRATIVE

La gestion des Assurances Sociales est confiée à des organismes constitués et administrés conformément aux prescriptions de la loi du 13 Avril 1898 sur les Sociétés de secours mutuels.

Ces organismes sont :

— Les caisses primaires ayant pour objet les assurances maladie et maternité (dites caisses de répartition).

— Les caisses primaires ayant pour objet les assurances vieillesse, décès, invalidité (dites caisses de capitalisation).

Chaque intéressé choisit sa caisse maladie.

Le conseil d'administration de chaque caisse maladie-maternité choisit la caisse à laquelle doivent être affiliés ses membres pour les assurances vieillesse, invalidité et décès.

Les caisses maladie-maternité sont groupées en unions régionales ; ces unions régionales sont administrées par un conseil composé de délégués des caisses adhérentes.

Les Unions assurent le service des soins aux invalides pour tous les assurés inscrits aux caisses adhérentes ; elles payent en outre en lieux et places des caisses de capitalisation les rentes d'invalidité pendant 5 ans à compter de la date d'entrée en jouissance.

Elles ont des ressources provenant de la Caisse générale de garantie et des caisses de répartition.

La Caisse générale de garantie

La Caisse générale de garantie est un établissement public jouissant de l'autonomie financière.

Elle a en particulier pour mission :

— d'assurer par l'intermédiaire du fonds de majoration les dépenses entraînées par la liquidation des retraites ouvrières et paysannes et de compléter les pensions de retraite de manière à les porter au minimum légal ;

— d'assurer par l'intermédiaire du fonds de garantie l'équilibre financier des unions.

Les ressources de ces fonds sont de différentes natures ; il faut noter qu'elles comprennent des versements de l'Etat.

II. — LES PRÉCÉDENTS D'INITIATIVE PRIVÉE

De leur côté, un grand nombre d'établissements avaient créé en faveur de leurs agents des régimes de prévoyance et de retraite.

Certains régimes fonctionnent uniquement par des versement de l'agent, d'autres au contraire sont conçus sous le principe d'une double cotisation de l'agent et de la société.

A. — *Régimes sans contre-partie de l'agent*

Dans un certain nombre de ces régimes qui fonctionnent sans contre-partie de l'agent, la société ne prend pas vis-à-vis de ses collaborateurs un engagement ferme.

Le service de retraites ou de pensions en cas d'invalidité est essentiellement facultatif, il est en fait assujéti à une condition purement protestative de la part de l'établissement.

« Cependant les allocations, tout en restant purement bénévoles, prennent souvent, par leur régularité, le caractère d'une véritable institution, si bien que le collaborateur est à peu près assuré de les toucher. »

L'ancienneté est généralement une condition de cette manière d'assurance. Les allocations sont calculées suivant le nombre des années de service » (4).

La retraite acquise à 60 ans peut être égale à une certaine somme fixée invariablement par année de service, 100, 200, 300 fr. par exemple, ou bien être égale à un certain pourcentage du traitement annuel multiplié par le nombre d'années de service.

« Ce système d'allocations bénévoles présente les inconvénients de l'assistance pure et son instabilité est d'autant plus grande qu'elle est subordonnée à la prospérité de l'entreprise » (4).

Dans certains établissements on ouvre un livret à chaque agent auprès d'une caisse qui constitue des rentes viagères différées et chaque année on verse à ce compte une certaine somme qui varie selon le nombre d'années de service.

A vrai dire, les procédés utilisés sont les plus variés puisqu'ils sont laissés à l'initiative de chaque

(4) Robert Pinot : Les œuvres sociales des industries métallurgiques. Paris, Armand Colin, 1924, page 200.

société, et que celle-ci, n'exigeant de leurs collaborateurs aucun versement, sa liberté d'action était totale.

En dehors de l'attribution d'une retraite, certains établissements accordent à leurs agents différents avantages qui ont revêtu des formes extrêmement diverses : attribution de certaines indemnités en cas de maladie, accès à des maisons de repos, dispensaires, jardins d'enfants.

B. — Régimes avec contre-partie de l'agent

Là encore il ne peut être question de faire la nomenclature de ces régimes ; nous donnerons toutefois à titre d'indication les caractéristiques d'un régime de retraite qui était en usage dans un certain nombre d'entreprises métallurgiques avant qu'intervienne l'accord du 14 Mai 1937 (5) et qui était appliqué au personnel payé au mois.

Régime des comptes d'épargne.

Cotisations

L'agent a la possibilité d'adopter l'une ou l'autre des combinaisons suivantes :

1^{re} combinaison :

Versement employé	2,50 %	du traitement
Versement employeur	2,50 %	»
Total	5, %	»

(5) Ce régime était organisé par la Caisse Syndicale de Retraite des Forges, de la construction mécanique, des industries électriques et de celles qui s'y rattachent.

2° combinaison :

Versement employé	3,50 %	du traitement
Versement employeur	4,50 %	»
Total	8, %	»

3° combinaison :

Versement employé	4,50 %	du traitement
Versement employeur	6,50 %	»
Total	11, %	»

Le traitement sur lequel est calculée la cotisation est toujours limité à un certain maximum fixé par l'établissement.

Dans la première combinaison qui est celle de base, la contribution est paritaire. Toutefois, lorsque l'agent accepte de faire un versement supplémentaire, la société effectue un supplément de versement égal au double de celui de l'agent et cet avantage est évidemment de nature à encourager une œuvre de prévoyance.

Avantages procurés.

a) A l'âge de la retraite (en principe 60 ans) et s'il est resté au moins 5 ans dans l'entreprise, l'agent dispose de ses versements personnels accrus des intérêts composés ; ils peuvent lui être remis en espèces ou servir s'il le désire à la constitution d'une rente viagère.

Les versements patronaux et les intérêts composés lui sont également acquis sous réserve d'être employés à la constitution d'une rente viagère, réversible par moitié sur la tête de son conjoint ou à

l'achat de titres nominatifs conservés jusqu'à son décès par l'établissement et remis alors à ses ayants droit.

b) Si l'agent quitte la Société avant l'âge de la retraite, ses versements personnels capitalisés lui sont remis en espèces ou conservés pour servir à lui constituer une rente viagère à l'âge de la retraite.

Quant aux versements patronaux, ils sont divisés en deux parties :

1° ceux correspondant aux quatre premières années d'affiliation sont versés à un fonds commun réparti tous les 5 ans entre les employés restés dans l'établissement ;

2° le surplus est conservé en compte capitalisé pour être employé à l'âge de la retraite à la constitution d'une rente viagère.

c) En cas de décès avant l'âge de la retraite, les sommes conservées en compte sont attribuées aux ayants droit.

d) En cas de décès en activité de service, la totalité des sommes figurant au compte est attribuée aux ayants droit.

CHAPITRE PREMIER

L'ACCORD DU 14 MAI 1937

Le 14 Mai 1937, les représentants de la Fédération nationale des syndicats d'ingénieurs (1) et ceux de l'union des industries métallurgiques et minières (2) signaient un accord à durée indéterminée aux termes duquel il y avait lieu à l'application, le 1^{er} Juin 1937, d'un régime de prévoyance et de retraite. Cet accord était valable pour la France métropolitaine, l'Algérie et la Tunisie.

Alors que les régimes établis fonctionnaient dans le cadre et suivant les convenances de chaque établissement, l'accord signé, de par l'importance des parties en présence, permettait d'espérer une unification et une généralisation de l'institution à défaut desquelles les efforts particuliers risquaient de se trouver compromis.

En effet, une entreprise, dans l'état actuel de la concurrence, ne peut impunément grever son budget de frais généraux supplémentaires, si les établissements similaires n'ont pas des charges analogues.

(1) Cette fédération qui groupe le Syndicat des ingénieurs salariés, le Syndicat professionnel des ingénieurs diplômés, l'Union syndicale des ingénieurs français, représente environ 23.000 ingénieurs.

(2) Il y a environ 8.000 établissements qui adhèrent à l'Union des industries métallurgiques et minières. Ils occupent environ 900.000 salariés.

I. — MISE EN APPLICATION DE L'ACCORD

A. — *Adhésion des établissements et des groupements d'ingénieurs*

Chaque établissement adhérent à l'union des industries métallurgiques et minières n'est pas tenu *ipso facto* et du fait de l'accord de faire bénéficier ses collaborateurs des dispositions qui y sont contenues.

L'adhésion de chaque entreprise doit être donnée individuellement. Elle est déposée tant au Ministère du Travail qu'au Conseil des Prud'hommes de la Seine en annexe à l'accord lui-même.

B. — *Conditions d'admission au bénéfice de l'accord du 14 Mai 1937*

a) *Etre ingénieur diplômé ou assimilé.*

Il est assez malaisé de définir la qualité d'ingénieur. En effet, l'attribution de ce titre n'est l'objet d'aucune réglementation d'ensemble (3).

D'une manière générale, on peut admettre qu'elle se rattache à une série d'examens théoriques ou pratiques jugés satisfaisants, à la suite desquels l'école, sous le contrôle de laquelle ces épreuves ont été subies, délivre le titre d'ingénieur.

Il faut noter à cet égard que la plupart de ces établissements sont placés sous le contrôle du Ministère de l'Education nationale qui en vérifie les programmes et contrôle la délivrance du titre.

(3) Il existe toutefois une loi du 10 Juillet 1934 complétée par les décrets-lois du 10 Octobre et du 12 Décembre 1937, mais elle n'a qu'une portée limitée.

Le simple fait d'être adhérents à l'un ou l'autre des syndicats groupés par la Fédération nationale des syndicats d'ingénieurs donne droit au bénéfice de l'accord.

Pour les ingénieurs non syndiqués, leurs droits sont identiques, toutefois ils devront donner leur adhésion formelle par écrit.

Il en est ainsi pour les ingénieurs actuellement en fonctions, car pour ceux qui entreraient ultérieurement au service d'un établissement, l'application du régime peut résulter du contrat d'embauchage.

Dans le cas où un ingénieur refuserait de participer aux dispositions du régime, la société ne serait tenue envers lui à aucune des obligations résultant de l'accord et en particulier au versement de cotisations.

b) Etre payé au mois et exclu de la loi sur les assurances sociales.

Actuellement tout salarié dont le traitement est inférieur à 30.000 fr. est assujetti à la loi sur les assurances sociales ; les autres en sont exclus.

c) Etre âgé de moins de 60 ans au 1^{er} Janvier 1937.

Toutefois jusqu'au 1^{er} Janvier 1952, les ingénieurs, même âgés de plus de 60 ans au 1^{er} Janvier 1937, pourront sur leur demande bénéficier des dispositions du régime de prévoyance pendant tout le temps où ils seront maintenus en service et au plus jusqu'à 65 ans.

II. — PRINCIPES GÉNÉRAUX DE L'ACCORD DU 14 MAI 1937

- A. Contribution paritaire.
- B. Ventilation obligatoire de la cotisation totale.
- C. Acquisition immédiate des versements patronaux.
- D. Libre choix des caisses.
- E. Choix entre le régime préexistant et le nouveau régime.
- F. Clause de conciliation et d'arbitrage.

A. — *Contribution paritaire*

La cotisation globale destinée à alimenter le régime de prévoyance et de retraite est fixée à 10 % du traitement.

Cette cotisation est supportée moitié par l'agent et moitié par la société.

Par ailleurs aucune cotisation n'est due sur la tranche du traitement excédant 75.000 francs.

Les parts contributives visées ci-dessus couvrent également les droits de timbre et d'enregistrement et tous autres impôts et taxes ainsi que les frais éventuellement prélevés par les organismes d'assurance.

B. — *Ventilation obligatoire de la cotisation totale*

La cotisation globale de 10 % doit être effectuée aux différentes garanties dans les conditions suivantes :

- à la retraite : 7,50 % du traitement au moins,
9 % au plus (4).
- au décès : 1 % du traitement au moins,
2,50 % au plus.
- à l'invalidité : la couverture du risque est facultative ; on ne peut y consacrer plus de 1,50 % du traitement.

C. — *Acquisition immédiate des versements
patronaux*

Dans la plupart des régimes qui existaient avant la mise en application de l'accord du 14 Mai, les cotisations versées par la société n'étaient acquises à l'agent que sous diverses conditions.

Une clause courante consistait à n'attribuer définitivement à l'agent les versements de la société que s'il avait accompli un certain nombre d'années de services auprès de l'établissement.

Si cette condition n'était pas remplie, les versements de la société lui revenaient ou bien étaient affectés à bonifier le compte des agents les plus anciens dans l'entreprise.

Aux termes de l'accord du 14 Mai « les avantages correspondant à la double contribution sont définitivement acquis au bénéficiaire à partir du jour où le précompte a été effectué ».

Dès que la retenue sur son traitement a été opérée, l'agent a droit immédiatement à un verse-

(4) Pour la période transitoire des versements supplémentaires sont prévus. Ils seront examinés au chapitre concernant la retraite.

ment égal de la société, sous réserve bien entendu que la totalité de cette double cotisation reçoive les affectations prévues.

D. — *Libre choix des caisses*

Il faut remarquer ici que si l'accord du 14 Mai a fixé le montant des cotisations à verser, il ne mentionne par contre en aucune manière le montant des prestations auxquelles elles doivent correspondre.

La responsabilité patronale est limitée au versement des cotisations qui lui incombent et c'est l'agent qui choisit lui-même le ou les organismes qui seront chargés de lui procurer les avantages correspondants.

Le choix peut être fait dans l'un ou l'autre des organismes suivants :

- Caisse nationale des retraites ;
- Caisse nationale d'assurances au décès ;
- Caisses autonomes des sociétés de secours mutuels ;
- Sociétés d'assurances régies par la loi du 17 Mars 1905 ;
- Institutions patronales régies par le décret-loi du 28 Octobre 1935 et le règlement d'administration publique du 25 Mars 1936.

Il ne peut être question ici de préciser pour chacun de ces organismes le mode de fonctionnement, les règles techniques auxquelles ils sont assujettis, les procédés de gestion et d'une manière générale leur organisation particulière. Nous nous

bornerons à noter pour chacun d'eux les caractéristiques essentielles qui intéressent l'application du régime de prévoyance et de retraite.

Caisse Nationale des Retraites pour la vieillesse.

Elle est régie par les lois des 18 Juin 1850, 20 Juillet 1886 et 5 Août 1918.

Elle constitue des rentes viagères différées entre 55 et 65 ans et des rentes viagères immédiates.

Elle utilise la table de mortalité C.R.

Son taux de capitalisation est actuellement fixé à 4,50 %.

Par ailleurs ses tarifs sont calculés à la « prime pure » (5).

Caisse nationale d'assurance en cas de décès.

Elle est régie par les lois des 11 Juillet 1868, 17 Juillet 1897 et 9 Mars 1910.

Elle pratique :

1) pour les assurances en cas de décès :

- L'assurance vie entière,
- L'assurance temporaire,
- L'assurance dotale,
- L'assurance à terme fixe.

2) en cas de vie :

- L'assurance de capitaux différés.

Elle utilise la table Deparcieux (révisée), sauf pour le calcul des primes de capitaux différés établies avec la table C.R.

(5) C'est-à-dire qu'elles ne comportent pas de charge-ments.

Le taux de capitalisation est actuellement fixé à 4,25 %.

Ses tarifs comprennent un chargement.

D'autre part, en vertu d'un décret-loi du 2 Mai 1938, la Caisse Nationale d'Assurance en cas de décès est autorisée à assurer la garantie du risque invalidité.

Caisses contrôlées par l'Etat en application de la loi du 1^{er} Avril 1898.

La loi du 1^{er} Avril 1898 ne permet pas aux Sociétés de secours mutuels de pratiquer directement les opérations de retraite ni à pratiquer au bénéfice de leurs adhérents les opérations en cas de décès ou d'accident.

Ce rôle est rempli par les caisses autonomes mutualistes créées par les Sociétés de secours mutuels ou par les Unions de Sociétés de secours mutuels.

Les caisses autonomes mutualistes n'ont pas une personnalité civile distincte de celle des Sociétés ou des Unions qui les ont créées, mais elles ont une personnalité financière distincte.

Les conditions de fonctionnement diffèrent évidemment avec les statuts de chacune de ces caisses autonomes.

Elles utilisent pour l'assurance en cas de décès et pour l'assurance de capitaux différés la table de mortalité Deparcieux et la table C.R. pour le calcul des rentes.

Le taux capitalisation est fixé par chaque caisse.

L'Etat, en vue d'encourager ces caisses, leur accorde deux avantages principaux :

— Elles sont exemptées des droits de timbre et d'enregistrement.

— Elles reçoivent en outre des subventions.

D'autre part une mention particulière doit être faite aux Caisses autonomes mutualistes d'anciens combattants.

Au titre des lois des 4 Août 1923, 30 Décembre 1928, 31 Mars 1933, les anciens combattants titulaires de la médaille interalliée dite « médaille de la victoire » ou de la carte d'ancien combattant, les ayants droit à cette médaille et les victimes de la guerre (ascendants, veuves et orphelins possesseurs du bulletin de décès de leur ayant cause portant la mention « Mort pour la France ») peuvent se constituer auprès d'une Caisse mutualiste d'Anciens combattants et avec la participation de l'Etat une rente viagère dont le montant maximum est fixé à 6.000 fr. par an (6). Ils peuvent en outre se constituer une rente supplémentaire de 3.000 fr. mais celle-ci ne donne pas lieu à participation de l'Etat.

Ces caisses mutualistes d'anciens combattants sont de deux sortes :

— Les caisses autonomes qui capitalisent directement les versements qui leur sont faits.

(6) L'aide de l'Etat est caractérisée par une bonification du montant de la retraite, au moment de la liquidation de celle-ci.

La bonification, qui était de 25 % au moment de l'institution de la retraite du combattant, a été ramenée à 12,50 pour cent. Ce pourcentage peut atteindre 25 et 30 % pour les Anciens combattants nés avant 1879.

— Les caisses non autonomes qui font la capitalisation par l'intermédiaire de la Caisse Nationale des retraites pour la vieillesse.

Les caisses non autonomes ne sont que de simples intermédiaires entre leurs adhérents et la Caisse Nationale des Retraites à laquelle elles versent intégralement les fonds qui leur sont confiés.

Sociétés d'assurances régies par la loi du 17 Mars 1905.

La loi du 17 Mars 1905 (modifiée par les lois des 21 Mai 1921 et 19 Juillet 1933) est relative à la surveillance et au contrôle des sociétés d'assurances sur la vie et de toutes les entreprises dans les opérations desquelles intervient la durée de la vie humaine.

« Sont exceptées du domaine d'application de la loi les sociétés définies par la loi du 1^{er} Avril 1898 et les institutions de prévoyance publiques ou privées régies par les lois spéciales » (7).

Elle s'applique tant aux compagnies commerciales qu'aux sociétés d'assurances mutuelles (8), qu'elles soient françaises ou étrangères.

En vertu des décrets rendus après avis du comité consultatif des assurances sur la vie en exécution de la loi du 17 Mars 1905, les Sociétés mentionnées ci-dessus appliquent des tarifs qui sont établis sur les bases suivantes : (9)

(7) Alinéa 2 de l'article 1^{er} de la loi du 17 Mars 1905.

(8) Celles-ci peuvent être à cotisations et engagements variables ou à cotisations et engagements fixes.

(9) Ces bases servent à déterminer le tarif minimum.

Tables de mortalité

Table R.F. pour les assurances en cas de vie (rentes viagères différées et capitaux différés).

Table A.F. pour les assurances en cas de décès.

Taux de capitalisation

Il est fixé à 4,25 % sauf pour les rentes viagères différées à cotisations uniques et les rentes viagères immédiates pour lesquelles on applique le taux de 4,50 % (10).

Chargements.

Leurs tarifs subissent des chargements dont l'importance varie avec la nature des opérations et la nature de la caisse (Compagnie commerciale ou Société d'assurance à forme mutuelle).

Nota. — Jusqu'au 25 Août 1937 le contrôle des assurances privées était limité à certaines catégories d'opérations parmi lesquelles figurent celles qui sont visées par la loi du 17 Mars 1905.

Les autres opérations étaient seulement soumises à la surveillance générale de l'Etat, mais cette surveillance était pratiquement dépourvue de sanction.

Le décret-loi du 25 Août 1937 donne au Conseil supérieur des assurances privées la possibilité d'effectuer un contrôle sur toutes les opérations des sociétés d'assurance (11), donc sur celles qui garantissent le risque d'invalidité.

(10) Décret du 25 Juin 1931.

(11) A l'exception des Sociétés effectuant des opérations faisant l'objet d'une législation spéciale les soumettant au contrôle de l'Etat et des Sociétés ou caisses d'assurances mutuelles agricoles régies par la loi du 4 Juillet 1900.

Caisses de l'article 44 de la loi du 30 Avril 1930 modifiée par l'article 35 du décret-loi du 28 Octobre 1935.

Il s'agit des caisses syndicales ou patronales.

Elles sont placées sous la surveillance du ministre du Travail, mais ne sont pas soumises au contrôle prévu par la loi du 17 Mars 1905.

Elles sont régies par leurs statuts qui doivent être approuvés par décret.

Elles doivent fournir tous les 5 ans un inventaire technique calculé selon les règles actuarielles.

E. — Choix entre l'ancien et le nouveau régime

L'article 8 de l'annexe à l'accord du 14 Mai mentionne : « Dans le cas où des régimes contractuels de prévoyance ont été organisés par certains employeurs en faveur de leurs ingénieurs avant la date de signature du présent accord, ces régimes pourront subsister, mais chacun des intéressés bénéficiant à cette date du régime préexistant aura à tout moment de sa carrière la faculté d'opter entre le maintien de ce régime en ce qui le concerne et l'application du nouveau régime, sans qu'il en résulte de transfert de capitaux ; mais l'option en faveur du nouveau régime sera définitive, étant entendu que les droits acquis seront maintenus dans la limite où ils correspondent aux années de services antérieures à l'exercice de l'option.

Dans le cas où il sera reconnu d'un commun accord par les parties intéressées que les dispositions d'un régime préexistant ne sont pas techniquement compatibles avec l'exercice de cette option, ce régime pourra subsister pour les intéressés

qui en bénéficient à la date de signature du présent accord, sous réserve d'être complété le cas échéant, de manière à assurer aux bénéficiaires des droits au moins équivalents à ceux du présent accord. En cas de désaccord entre les parties, il sera fait application de la clause arbitrale.

Les dispositions du présent article ne joueront que pour les ingénieurs en fonction à la date de la signature du présent accord. Le libre choix des laissés pour ceux engagés postérieurement à cette date ne pourra faire l'objet d'aucune limitation. »

Cet article fixe donc cinq règles dans le cas où il existe déjà des régimes de prévoyance.

1° Chaque agent bénéficiant déjà d'un régime de prévoyance contractuel a la faculté d'opter entre le maintien de ce régime et celui qui résulte de l'accord du 14 Mai 1937.

2° Ce choix pourra être exercé à tout moment de la carrière de l'intéressé.

S'il a choisi le maintien du régime en vigueur, cette option n'est que provisoire et peut faire l'objet d'une option contraire.

Par contre le choix en faveur du nouveau régime est définitif.

3° La faculté de l'option est subordonnée à des possibilités techniques dont l'examen est confié aux parties intéressées et éventuellement à un arbitre. Dans le cas où l'option est jugée impossible, l'ancien régime subsistera mais en tout état de cause les bénéficiaires devront obtenir des droits au moins équivalents à ceux prévus à l'accord du 14 Mai.

4° L'option en faveur du nouveau régime ne doit pas entraîner de transfert de capitaux.

En effet, les organismes qui avaient antérieurement à l'accord du 14 Mai pris en charge la constitution des retraites peuvent ne pas accepter de transmettre à d'autres les cotisations qui leur ont été primitivement versées.

5° En cas d'option en faveur du nouveau régime, les avantages résultant de l'ancien régime sont maintenus dans la limite où ils correspondent aux années de services antérieures à l'exercice de l'option.

F. — *Clause de conciliation et d'arbitrage*

Les contestations sur l'application du régime de prévoyance et de retraite sont portées devant les organisations signataires de l'accord.

En cas de désaccord, chaque partie désignera un arbitre et à défaut d'entente entre les arbitres les parties s'en remettront à la décision d'un surarbitre choisi d'un commun accord ou à défaut par le Président de la Cour d'appel dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise.

CHAPITRE II

LES DIFFÉRENTS RÉGIMES QUI PEUVENT ÊTRE ÉTABLIS POUR LA CONSTITUTION D'UNE RETRAITE

Un système de retraite peut *a priori* fonctionner sous l'un des régimes suivants :

- régime de la répartition pure,
- régime de la capitalisation individuelle,
- régime de la capitalisation collective,

A. — *Régime de la répartition pure*

Le principe sur lequel repose le régime de la répartition pure consiste à faire servir intégralement chaque année les pensions des agents retraités par les versements des agents en service.

On peut imaginer le fonctionnement du système de différentes façons et en particulier des suivantes :

a) On détermine d'abord le total des sommes à servir au personnel retraité, puis cette charge est répartie entre le personnel en activité au prorata du traitement de chaque agent ; ce prorata peut ensuite être traduit en un certain pourcentage du traitement.

On dira par exemple qu'en égard aux pensions à servir, la retenue sur le traitement doit être 10 %, 15 % ou 20 %.

b) On détermine la masse des versements constitués par des retenues de 10 %, 15 % ou 20 % des traitements et cette masse est répartie entre les agents retraités :

— soit en proportion du dernier traitement dont ils ont bénéficié ;

— soit en proportion de la moyenne des traitements obtenus au cours de leur carrière, compte tenu éventuellement du nombre d'années de service.

La pension ainsi attribuée correspondra à un certain pourcentage du traitement défini selon l'une ou l'autre des formules visées ci-dessus.

B. — *Régime de la capitalisation individuelle*

Le régime de la capitalisation individuelle repose sur le principe que la rente acquise par chaque agent correspond exactement aux versements effectués par lui pendant sa période d'activité.

D'après le tarif utilisé, la rente acquise pour 1 franc de versement sera par exemple :

a, à 60 ans pour les versements effectués à 25 ans,

b, à 60 ans pour les versements effectués à 26 ans,

c, à 60 ans pour les versements effectués à 27 ans, etc., etc...

Le total de ces rentes ne sera d'ailleurs définitivement acquis qu'au moment de la retraite.

C. — Régime de capitalisation collective

Ce régime peut être considéré comme une sorte de compromis entre le régime de la répartition pure et le régime de la capitalisation individuelle.

En effet, dans cette modalité, il est versé chaque année par les agents en service un certain pourcentage, en principe invariable, de leurs traitements pour constituer :

1° Des retraites correspondant à un pourcentage également supposé invariable, soit du dernier traitement des bénéficiaires, soit de la moyenne de leurs traitements ;

2° Un fond de réserve dont les intérêts concourront au paiement des pensions des années suivantes.

Pour apprécier les avantages et les inconvénients de l'un et de l'autre de ces systèmes, il nous suffira de comparer les régimes de répartition pure et de capitalisation individuelle, en recherchant les conditions auxquelles doit correspondre obligatoirement un régime de retraite.

A priori, nous pouvons dire que ce régime doit être essentiellement :

- a) permanent,
- b) d'un fonctionnement aisé,
- c) financièrement satisfaisant,
- d) légal.

I. — PERMANENT

Un régime de retraite doit pouvoir fonctionner sans que des incidences viennent en gêner l'application ou en compromettre les résultats.

Les avantages que ce régime fait apparaître doivent se présenter avec un caractère de permanence susceptible de donner aux agents (en activité ou retraités) la certitude absolue qu'en tout état de cause ils en bénéficieront dans les conditions qui leur ont été fixées.

En effet, la retraite constitue en définitive un accessoire du salaire qui sera payable à un terme fixé.

Les prévisions qu'ils peuvent faire pour la période postérieure à cette échéance étant fonction de cette rente, il ne faut pas que des événements qui leur sont étrangers viennent modifier le montant de celle-ci.

D'autre part, la charge des cotisations pour le personnel en activité doit pour des raisons analogues être fixée une fois pour toutes.

A. — *Permanence des avantages*

La permanence des avantages, c'est-à-dire de la rente acquise pour l'âge de la retraite, peut être envisagée soit en valeur absolue, soit en fonction du traitement, soit en fonction du coût de la vie.

a) *En valeur absolue.*

On peut envisager *a priori* que dans l'un ou l'autre des régimes envisagés, la rente correspondra à une somme fixée à l'avance (1). Cette solution peut être écartée car elle ne correspond pas au but recherché, qui est de donner à chacun la faculté

(1) C'est le cas de la pension dite « retraite du combattant ».

d'avoir au moment de sa mise à la retraite une situation lui permettant de continuer à vivre dans des conditions analogues à celles qui lui étaient propres pendant sa période d'activité.

b) *En fonction du traitement.*

La permanence de la rente peut également être envisagée en fonction soit du total des traitements, soit du dernier traitement, soit des derniers traitements obtenus (2).

Sous cet aspect, la stabilité de la retraite correspond bien au résultat que l'on se propose d'atteindre.

Les régimes de répartition pure, capitalisation individuelle ou collective, peuvent, chacun dans leur domaine, répondre à cette nécessité

Les modalités d'application seront d'ailleurs particulièrement simples dans un régime de répartition pure ou de capitalisation collective.

Il est alors possible, en effet, de liquider la retraite en ne tenant compte que du ou des traitements obtenus.

Dans un régime de capitalisation individuelle, les versements que l'on peut supposer correspondre à un certain pourcentage du traitement donneront par conséquent des retraites fonction des traitements.

c) *En fonction du coût de la vie.*

Pour que la liquidation de la retraite en fonction du traitement soit théoriquement satisfaisante,

(2) Il faut noter que la retraite des fonctionnaires est liquidée sur le vu des derniers traitements et non de l'ensemble de la carrière suivie.

on a maintes fois manifesté le désir de garantir au personnel retraité une pension adaptée au coût de la vie.

En effet, les événements consécutifs à la guerre, et à la crise financière et politique de ces dernières années, ont eu sur le marché monétaire des répercussions considérables ; celles-ci se sont traduites par des baisses successives dans la valeur de la monnaie et par une élévation corrélative des prix.

Si on néglige — hypothèse fort arbitraire d'ailleurs — les autres causes qui ont pu influencer les prix, on peut poser en effet, partant de l'indice 100 pour 1914, que les prix ont augmenté dans la proportion inverse de la baisse de la monnaie.

On obtient ainsi :

	Indice des prix
1914. Franc de Germinal an XI,.....	100
25 juin 1928. Le franc vaut 20 % de sa valeur de 1914	800
1 ^{er} oct. 1936. » » 14 % » »	860
30 juin 1937. » » 12,50 % » »	875
12 nov. 1938. » » 8,43 % » »	916

Si, d'autre part, nous posons en principe que le montant des traitements subit une courbe analogue à l'indice des prix, on arrive à cette conséquence que la cotisation à verser par les agents en service, dont la valeur or reste constante, représentera à quelque époque que ce soit un même pourcentage de leurs traitements.

Le montant de cette cotisation exprimée en francs sera inversement proportionnel à la baisse de la monnaie.

Il sera donc possible, par le jeu d'une sorte

d'échelle mobile, de verser aux retraités une pension qui s'adaptera automatiquement à leurs besoins, sans que les agents en activité soient dans l'obligation de faire en valeur or un effort supplémentaire.

Un système de capitalisation individuelle ne peut en principe arriver à ce résultat.

En effet, il faut distinguer dans ce régime les deux éléments qui permettent le paiement des rentes :

- le montant des cotisations ;
- les intérêts de ces cotisations.

a) Le montant du versement sera placé par l'organisme chargé de constituer la retraite dans différentes valeurs qui représenteront des biens dont le prix or reste en principe sans changement.

La valeur du franc venant à baisser, la somme représentant ces biens viendra à croître dans la proportion de la baisse de la monnaie.

Le débiteur de la rente dont les obligations sont souscrites en francs (3) réalisera de la sorte un bénéfice de placement.

b) L'intérêt.

Le taux de l'intérêt devrait par contre rester stationnaire, puisque si le nombre de francs en circulation a augmenté il correspond toujours à la même quantité de marchandise.

Il n'y a donc en fait, ni plus, ni moins de capitaux sur le marché, et la loi de l'offre et de la demande ne se trouve pas modifiée.

(3) Cela résulte d'une jurisprudence constante. Voir notamment Cass. Civ. 17 mai 1927, S. 1927, I, 289 (note P. Esmein). D. 1928, I, 25 (note H. Capitant) et Cass. Crim., 14 janvier 1928, S 1928, I, 192.

Mais il s'agit là de vues essentiellement schématiques, toutes basées sur la théorie quantitative de la monnaie (4), et le bénéfice éventuel que réalisera l'organisme d'assurance sur les cotisations versées antérieurement au remaniement monétaire peut fort bien ne pas exister.

En réalité, il faut tenir compte d'éléments divers qui jouent d'ailleurs souvent en sens contraire.

Les événements politiques, économiques, sociaux ont leur répercussion sur les marchés financiers et monétaires, les prévisions même que l'on peut faire sur ces événements y jouent un rôle important par la spéculation et les faits ne se traduisent pas avec la simplicité qui vient d'être envisagée.

Des événements récents ont démontré qu'une baisse brutale dans la valeur de la monnaie pouvait ne pas entraîner de hausse corrélative sur certaines valeurs (5), alors que sur d'autres cette baisse avait pour conséquence une élévation brutale des prix.

Sur le loyer de l'argent, des écarts analogues se sont produits. Il peut diminuer si la mesure monétaire a pour conséquence un assainissement de la situation générale ; l'afflux de capitaux étrangers peut dans cette hypothèse jouer un rôle prépondérant.

(4) En vertu de cette théorie, les prix P représentent le rapport entre la quantité de monnaies Q et la quantité de marchandises M :

$$P = \frac{Q}{M}$$

donc si Q croît P croît également et si M croît P diminue.

(5) Les fonds d'Etat par exemple qui constituent l'avoir principal des organismes d'assurance.

Inversement, la même mesure peut entraîner des craintes sur le marché national si elle apparaît comme un expédient susceptible de se renouveler.

Il résulte de ces diverses indications qu'il n'est pas possible même partiellement d'imposer aux organismes chargés de constituer des retraites dans un régime de capitalisation individuelle une sorte de péréquation qui aurait pour conséquence d'augmenter le montant des rentes en cours dans la proportion inverse de la baisse de la monnaie.

Ces organismes prennent des engagements en francs ; leur gestion est faite en tenant compte de cette obligation, et il appartient à l'Etat de maintenir à la monnaie nationale une valeur constante sous peine d'interdire la réalisation de contrats à long terme.

Ce résultat peut par contre théoriquement être atteint dans un régime de répartition pure, mais il se pose alors la question de la permanence des charges.

B. — *Permanence des charges*

En effet, s'il est nécessaire que les avantages du régime de retraite restent constants — cette mesure étant destinée à sauvegarder des droits acquis des retraités — il n'est non moins indispensable que les charges qu'entraîne la mise en application de ce régime présentent dans l'intérêt des agents en activité un caractère de permanence.

Répartition pure.

S'il n'y a pas à toute époque un rapport constant entre les effectifs du personnel retraité et du personnel en activité, l'équilibre du système de la répartition pure est bouleversé.

En effet, si l'effectif retraite vient à diminuer, les cotisations à verser par le personnel en service diminuera et cet allègement n'aura que des avantages ; mais il faut également envisager l'hypothèse inverse, dans laquelle le personnel retraité viendrait à croître plus que proportionnellement à l'effectif en service.

Il faut noter que cet état de choses est particulièrement à craindre dans un pays comme la France doté d'une faible natalité, et d'une manière générale cette hypothèse se trouve d'autant plus vraisemblable qu'elle correspond au développement de découvertes médicales, des progrès de la chirurgie et de la généralisation de l'hygiène qui tendent à augmenter la longévité.

Si donc les retraites sont servies plus longtemps, les cotisations que supporteront les agents en service seront plus élevées, puisqu'elles seront destinées à un nombre plus important de têtes.

Cette considération semble d'ailleurs suffisante à elle seule pour écarter *a priori* le régime de la répartition pure.

Capitalisation individuelle.

Dans un régime de capitalisation individuelle, les conditions d'effectifs n'ont au contraire aucune répercussion sur le montant des rentes, puisque chaque génération effectue progressivement des versements destinés à constituer ses propres retraites.

Une objection pourrait toutefois être faite, elle pourrait être basée sur les écarts que pourraient révéler la mortalité exacte de chaque génération par rapport à la mortalité théorique des tables qui est à la base du calcul des rentes.

Cette objection ne peut d'ailleurs être retenue, l'expérience déjà longue ayant montré que leur utilisation était parfaitement satisfaisante.

Si toutefois, eu égard aux considérations mentionnées plus haut sur l'augmentation de l'âge moyen arithmétique de la population retraitée, les tables de mortalité devaient être modifiées — aucun des avantages acquis n'étant d'ailleurs changé — le montant des rentes à obtenir par de nouveaux versements pourrait être légèrement diminué puisque les charges de l'organisme assurant les retraites seraient aggravées, mais l'économie générale du système serait néanmoins satisfaisante.

Il semble donc bien exact de dire qu'envisagé sous l'angle, tant de la permanence des avantages, que de la permanence des charges, le système de la capitalisation individuelle est le seul satisfaisant.

Ajoutons aussi qu'il évite des conflits entre les deux catégories de personnels (en service, retraité) qui ont des intérêts essentiellement distincts, puisque l'une est créancière et l'autre débitrice.

On peut ajouter également, et cette considération mérite de retenir l'attention, que si un régime légal n'imposait pas d'adoption du régime de la répartition pure, celui-ci présenterait le caractère d'une constante instabilité. Qui donnera en effet la certitude aux agents en service qu'une fois parvenus à l'âge de la retraite ils pourront à leur tour bénéficier des avantages qu'ils procurent actuellement au personnel retraité ?

Constatons enfin qu'en régime de capitalisation individuelle, chaque intéressé a la possibilité de vérifier l'emploi de ses versements, alors que dans un régime de répartition pure, aucun contrôle immédiat n'est praticable.

2. — *Fonctionnement aisé*

Le régime de retraite doit pouvoir fonctionner aisément :

- au cours de la période transitoire ;
- au cours de la période normale.

a) *Au cours de la période transitoire.*

Dans un régime de répartition pure, les rentes peuvent être versées immédiatement aux agents retraités.

Une seule opération est nécessaire, c'est le recensement exact de chaque catégorie d'agents (agents en service, agents retraités) ; il faut d'ailleurs noter qu'elle est complexe et délicate.

Sous cette réserve, les retraités peuvent entrer immédiatement en jouissance de leur pension.

Constatons d'ailleurs que, de la sorte, ces agents bénéficient d'une retraite gratuite puisqu'ils n'ont jamais versé de cotisations. Ce fait ne pourra évidemment manquer de susciter certaines réserves de la part des agents en service.

Dans un régime de capitalisation individuelle, la question de la période transitoire est par contre extrêmement complexe. Les agents qui ont dépassé un certain âge ne pourront à l'évidence se constituer les retraites normales dont ils auraient bénéficié si ce régime leur avait été appliqué dès leur entrée en fonction. Il n'en serait autrement que si des versements supplémentaires étaient effectués. Ils devraient d'ailleurs être d'autant plus élevés que l'échéance du premier paiement de la rente sera plus proche.

Il faut toutefois noter que chaque agent, avant la mise en application du régime de retraite, aura pris des dispositions personnelles en vue de constituer pour la période où il cessera son activité un capital lui permettant de vivre conformément à son rang social ; cette mesure est d'ailleurs parfaitement généralisée en France et c'est devenu un lieu commun de parler du « bas de laine » qui permettra même à l'ouvrier le plus modeste de construire sa petite maison et de s'y retirer pour y passer ses vieux jours.

Cela est d'autant plus vrai que l'intéressé aura bénéficié au cours de sa carrière de la totalité de son traitement, celui-ci n'ayant été diminué d'aucune cotisation destinée à la retraite.

En outre, certaines modalités peuvent être envisagées ; elles sont susceptibles de permettre aux agents âgés et encore en service de se constituer, en régime de capitalisation individuelle, des pensions convenables.

Nous aurons d'ailleurs à y revenir en examinant des modalités adoptées à cet égard par l'accord du 14 mai 1937.

b) *En période normale.*

Dans un régime de répartition pure, la retraite peut être liquidée avec facilité sur le vu de la carrière suivie par chaque agent et ce procédé présente évidemment l'avantage de la simplicité : avantage qui ne se retrouve pas en capitalisation individuelle.

D'après le premier système, ce qui importe c'est la masse des versements, sans qu'il y ait à faire la ventilation entre les sommes émanant de chaque agent ; dans le second, chaque individu doit au contraire être traité à part puisque le montant de la

rente acquise pour l'âge de la retraite sera fonction du montant des versements. Il faut également tenir compte de la date à laquelle ces versements ont été effectués.

Ce procédé est évidemment complexe.

Il ne faudrait cependant pas s'exagérer les difficultés matérielles auxquelles il conduit.

L'expérience a permis de constater en effet que même pour un nombre de têtes important on arrive très aisément à suivre chaque agent ; les organismes qui constituent actuellement les retraites et qui pour la plupart fonctionnent en régime de capitalisation individuelle (Caisse nationale des retraites pour la vieillesse, Caisses mutuelles d'assurances sur la vie, Compagnie d'assurances, etc...) sont arrivés dans ce domaine à des résultats extrêmement satisfaisants sans qu'il en résulte d'ailleurs une majoration disproportionnée des frais généraux.

Ajoutons d'ailleurs que le fait de connaître à tout moment le montant des rentes acquises pour chaque agent à l'âge de la retraite permet à ceux-ci de se procurer du crédit sur leurs versements par le jeu d'avances, de versements à valoir ou de rachats (6).

Cet avantage n'est pas proscrit *a priori* d'un régime de répartition pure, mais les difficultés auxquelles il conduit dans ce régime le rendent difficilement praticable.

(6) A condition bien entendu que les versements aient été effectués avec contre-assurance, c'est-à-dire avec remboursement de cotisations en cas de décès avant l'âge de la retraite.

3. — *Financièrement satisfaisant*

Le régime de retraite envisagé ne doit pas par ailleurs entraîner pour les agents en service le paiement de cotisations disproportionnées avec leurs traitements.

A priori, on peut dire que le régime de la répartition pure est un régime cher.

En effet, les sommes versées par les agents en service sont consommées immédiatement et ne sont pas en conséquence productives d'intérêts comme dans un régime de capitalisation individuelle.

Il faut noter, à cet égard, qu'une somme placée à intérêts composés est double en 16 ans, le taux d'intérêts étant de 4,5 %, et en 18 ans si le taux d'intérêts est de 4 %.

Cette simple indication suffit à montrer l'avantage incontestable que présente le régime de la capitalisation individuelle.

En fait, si l'on suppose une population d'agents en service et d'agents retraités répartie suivant les données de la table C.R. (7), et en utilisant le taux de 4 %, une rente annuelle de 1.000 francs à 60 ans serait obtenue en régime de capitalisation individuelle par des versements de 100,59, si la cotisation est versée à terme échu de 25 à 59 ans.

En régime de répartition pure, la cotisation serait par contre de 314,35. Soit 3,12 fois plus élevée.

(7) Table utilisée en particulier par la Caisse Nationale des Retraites.

4° Dispositions légales régissant les opérations de retraites.

La législation actuellement en vigueur limite considérablement les moyens de réaliser un régime de retraites.

La presque totalité des organismes susceptibles de constituer des retraites ne peuvent fonctionner que sous le régime de la capitalisation individuelle :

— Caisse Nationale des Retraites (rentes viagères immédiates ou différées) et Caisse Nationale d'Assurances au décès (capitaux différés) ;

— Caisse autonome des Unions de Sociétés de Secours Mutuels (loi du 1^{er} Avril 1898) ;

— Entreprises privées d'assurances (Sociétés anonymes ou mutuelles) (loi du 17 Mars 1905).

Toutefois, certains organismes régis par des lois spéciales, utilisent le régime de la capitalisation collective :

— Caisse de retraites des grands réseaux ;

— Caisse autonome des pensions des ouvriers mineurs ;

— Caisse des pensions des marins ;

— Caisse autonome mutuelle des chemins de fer secondaires.

Enfin, les institutions patronales de retraites, régies par le règlement d'administration publique de la loi sur les assurances sociales, peuvent fonctionner aussi bien en capitalisation collective qu'en capitalisation individuelle.

Elles doivent d'ailleurs fournir des inventaires quinquennaux dont le mode d'établissement limite

considérablement en fait le rôle dévolu, dans leur fonctionnement, à la capitalisation collective.

L'équilibre financier de la Caisse doit, en effet, être réalisé sans tenir compte des générations ultérieures ; les avantages consentis aux agents les plus âgés doivent donc être immédiatement et intégralement couverts par le surplus des cotisations des agents les plus jeunes.

Il y a tout lieu de penser que l'autorisation ministérielle ne serait pas accordée à une institution patronale qui devrait fonctionner sous un régime de capitalisation collective plus largement conçu et, à plus forte raison encore, sous un régime de répartition pure.

*
* *

CHAPITRE III

DES ÉLÉMENTS QUI SERVENT DE BASE AUX TARIFS DES ORGANISMES D'ASSURANCES SUR LA VIE

Sans qu'il nous soit possible d'entrer dans le détail de l'établissement des tarifs, il nous a paru nécessaire de donner quelques éléments susceptibles de permettre une meilleure compréhension des modalités sur lesquelles reposent tant le calcul des rentes et des capitaux différés que le calcul des capitaux assurés en cas de décès.

Cinq éléments principaux entrent en jeu pour fixer les tarifs :

- la table de mortalité utilisée ;
- l'âge au moment de la souscription du contrat ;
- la durée restant à courir jusqu'à l'échéance du contrat ;
- le taux de capitalisation utilisé ;
- les chargements.

I. — TABLE DE MORTALITÉ

Les résultats des statistiques de mortalité permettent, si on considère comme exactes les données sur lesquelles elles ont été établies, de fixer, en partant d'un groupe de têtes vivantes à un âge initial déterminé, le nombre de têtes survivantes à tous les âges suivants. Ces résultats statistiques ont été réunis dans des tables dites « Tables de Mortalité ».

A titre d'indication, nous donnons ci-après un tableau faisant ressortir, en partant d'un argument de 100.000 têtes à 20 ans, le nombre de survivants (de 5 en 5 ans) d'après les tables les plus généralement employées en France (Deparcieux, C.R., R.F., A.F.) :

Age	NOMBRE DE SURVIVANTS D'APRÈS LES TABLES			
	Deparcieux	C.R.	A.F.	R.F.
20	100.000	100.000	100.000	100.000
25	95.086	96.208	96.679	96.679
30	90.172	92.809	93.559	93.633
35	85.258	89.481	90.157	90.457
40	80.713	86.012	86.309	87.039
45	76.413	82.116	81.787	83.210
50	71.376	77.501	76.287	78.725
55	64.619	71.410	69.434	75.242
60	56.880	63.938	60.840	66.323
65	48.526	54.895	50.259	57.495
70	38.084	43.720	37.893	46.462
75	25.921	30.607	24.796	33.528
80	14.496	17.430	13.026	20.161
85	5.897	7.289	4.868	9.037
90	1.351	1.989	1.073	2.523
95		357	104	328

Nota. — La table Deparcieux a été établie en partant d'un argument de 1.000 têtes à 3 ans ; la table C.R. d'un argument de 100.000 têtes à 3 ans ; les tables A.F. et R.F. d'un argument de 1.000.000 de têtes à la naissance.

Il nous a paru intéressant de ramener toutes ces tables

On peut de la divergence de ces chiffres retirer une double indication :

1° En ce qui concerne les retraites, plus la table utilisée fera apparaître de survivants, plus les prestations accordées pour un versement déterminé seront faibles.

En effet, les sommes versées à l'organisme chargé de constituer les retraites (augmentées des intérêts capitalisés) devront être réparties sur un plus grand nombre de têtes ;

2° En ce qui concerne l'assurance en cas de décès, plus la table fera apparaître de survivants, plus le capital assuré par une cotisation déterminée sera élevé puisque le nombre de décès sera plus faible.

II. — L'ÂGE AU MOMENT DE LA SOUSCRIPTION DU CONTRAT

Eu égard aux données des tables de mortalité, l'âge permet en effet de fixer la probabilité de survie de l'assuré.

Age tarifé. Age réel

On pourrait concevoir que le calcul de l'âge soit effectué exactement. On dirait par exemple qu'une personne née le 27 Mars 1900 a au 1^{er} Mai 1938

à un argument de 100.000 têtes à 20 ans de manière à mieux suivre la différence de mortalité entre chacune d'elles aux âges les plus intéressants pour l'établissement d'un régime de prévoyance et de retraites.

38 ans, un mois et trois jours, mais on remarque aussitôt les complications importantes auxquelles conduirait un pareil calcul. Aussi les organismes d'assurance ont-ils été amenés à adopter certains procédés dont les plus utilisés sont les suivants :

A. — *Calcul de l'âge par différence de millésime*

On dira par exemple qu'un assuré né en 1900 à, en 1938, 38 ans. On ne tiendra pas compte du mois de la naissance.

Lorsque ce procédé est utilisé, le calcul des cotisations est effectué en considérant que toutes les têtes sont nées au 1^{er} Juillet.

B. — *Calcul de l'âge à 6 mois près*

L'âge est tarifié par défaut lorsqu'il s'est écoulé moins de 6 mois depuis le dernier anniversaire de l'assuré, par excès dans le cas contraire.

Ainsi une personne depuis l'âge de 40 ans jusqu'à 40 ans et 6 mois est considérée comme ayant 40 ans ; de 40 ans et 6 mois jusqu'à 41 ans, elle est considérée comme ayant 41 ans.

C. — *Système particulier à la Caisse Nationale
des Retraites pour la Vieillesse
et à la Caisse Nationale d'Assurance en cas de Décès*

Dans certains contrats, la C.N.R.V. et la C.N.A.D. utilisent le procédé suivant :

L'âge dont il est tenu compte pour l'application du tarif est celui que l'assuré atteindra à son prochain anniversaire de naissance dont la date est

reportée en fin de trimestre (par exemple une personne née le 11 Mars est considérée comme née le 30 Juin).

III. — DURÉE RESTANT A COURIR JUSQU'A L'ÉCHÉANCE DU CONTRAT

S'il s'agit d'un contrat de rentes différées ou de capitaux différés, plus l'échéance sera lointaine, plus la capitalisation aura porté de fruits et plus le capital ou la rente que devra verser l'organisme d'assurance sera élevé.

Dans un contrat d'assurance en cas de décès, si le contrat est limité à une année, il est évident que les cotisations nécessaires pour garantir le risque seront plus faibles que s'il doit jouer pendant 3, 4 ou 5 ans.

IV. — TAUX DE CAPITALISATION

Le taux de capitalisation permet de fixer le revenu annuel des versements effectués.

Pour les contrats de rentes viagères différées et de capitaux différés à cotisations annuelles constantes, le taux est fixé dès l'origine *ne varietur*. Si les cotisations sont variables, le taux est valable seulement pour l'année au cours de laquelle chaque versement est effectué. Toutefois le taux utilisé pour chaque versement est maintenu jusqu'à échéance.

Il en est de même pour les assurances en cas de décès.

V. — LES CHARGEMENTS

La cotisation (ou la prime) versée à l'organisme d'assurance doit être affectée en partie à couvrir :

— les frais de gestion (frais de personnel et frais généraux divers) ;

— les frais d'encaissement des cotisations et de paiement des sommes garanties ;

— éventuellement les frais d'acquisition des contrats.

Ce sont les chargements dont l'importance varie avec la nature de la garantie et le régime légal de l'organisme.

En dehors de ces cinq éléments principaux qui servent de base aux tarifs, il en est d'autres qui interviennent dans leur établissement :

A. — *Mode de paiement des cotisations et des rentes*

Les versements peuvent être effectués par an, par semestre, par trimestre ou par mois. De même, le paiement des rentes peut être fractionné dans les mêmes conditions.

Suivant les cas, l'organisme d'assurance aura une période plus ou moins longue d'encaissement d'intérêts ; le tarif doit donc en tenir compte.

B. — *Stipulation de réserve ou d'aliénation des versements*

Le contrat peut prévoir qu'en cas de décès les versements effectués seront remboursés aux ayants

droit de l'assuré. Dans cette hypothèse, les sommes garanties pour une échéance déterminée seront évidemment plus faibles que si l'assuré n'a pas demandé la réserve des versements.

*
* *

CHAPITRE IV

LA RETRAITE

I. — LE MONTANT DES VERSEMENTS

A. — *Période normale*

Le montant des versements est fixé au choix des agents entre 7,50 % et 9 % du traitement.

L'importance du pourcentage minimum consacré à la retraite de vieillesse (les $\frac{3}{4}$ de la cotisation globale) matérialise bien l'importance que les signataires de l'accord du 14 Mai ont entendu réserver à cette prestation.

B. — *Période transitoire*

Toutefois, le montant de ces versements a paru insuffisant pour assurer des retraites convenables aux agents ayant dépassé un certain âge. Aussi l'accord a-t-il prévu que pour les ingénieurs âgés de 41 ans ou davantage à la date du 1^{er} Janvier 1937 (1) le montant des versements est majoré suivant les taux mentionnés ci-après :

(1) Cette date est fixée eu égard à la date d'application du régime.

41 ans au 1 ^{er} Janvier 1937		0,20 %
42 " "		0,40 %
43 " "		0,60 %
44 " "		0,80 %
45 " "		1 %
46 " "		1,40 %
47 " "		1,80 %
48 " "		2,40 %
49 " "		3 %
50 " "		3,60 %
51 " "		4,20 %
52 " "		4,80 %
53 " "		5,40 %
54 " "		6 %

Ces taux sont fixés invariablement d'après l'âge au 1^{er} Janvier 1937 (2).

2. — MODE DE VERSEMENT

Ces versements peuvent être effectués :

— à capital réservé jusqu'à l'échéance et aliénés ensuite ;

— à capital aliéné.

Si le versement est effectué à capital réservé, et si l'agent vient à décéder avant l'âge de la retraite, les sommes versées à son compte sont remboursées au bénéficiaire désigné par lui (3).

(2) C'est-à-dire qu'un agent ayant par exemple 46 ans au 1^{er} janvier 1937 devra tout au long de sa carrière verser à la retraite 8,90 % au moins et 10,40 % au plus.

(3) Il n'est jamais remboursé les intérêts qui se sont accumulés depuis l'origine des versements.

Si le versement est effectué à capital aliéné, aucun remboursement n'est fait en cas de prédécès avant l'échéance, mais si l'agent arrive à l'âge de la retraite la rente sera plus élevée que dans la modalité précédente.

A vrai dire une troisième possibilité existe mais elle n'a pas été retenue dans l'accord du 14 Mai 1937 ; c'est celle qui prévoit la réserve des versements avant et après la liquidation.

Il est évident que dans cette hypothèse les rentes versées sont très sensiblement plus faibles que dans les deux précédents régimes envisagés. Elle correspond à un véritable placement qui ne trouve pas sa place dans un régime de retraites.

L'agent a d'ailleurs toute faculté de modifier pour l'avenir la modalité de versement qu'il avait primitivement adoptée.

Tel agent qui avait demandé à effectuer en 1937 des versements aliénés peut en 1938 demander que les sommes versées pendant cette nouvelle année soient versées à capital réservé jusqu'à la liquidation et aliénés ensuite ou vice versa (sous réserve de l'acceptation de l'organisme qui constitue la retraite).

En ce qui concerne les versements passés, ceux qui ont été effectués à capital réservé peuvent être aliénés, l'augmentation de rente qui en résultera sera calculée d'après la date de l'aliénation qui ne peut bien entendu être fixée rétroactivement ; ceux qui ont été effectués à capital aliéné ne peuvent devenir réservés.

3. — DES DIVERSES FORMES DE LA RETRAITE

La retraite peut être constituée à l'âge d'entrée en jouissance :

- Par une rente viagère ;
- Par l'attribution d'un capital ;
- Par l'attribution simultanée d'une rente ou d'un capital.

Chacune de ces modalités correspond à des besoins particuliers à chaque agent.

A. — L'attribution d'une rente viagère présente l'avantage de permettre l'organisation définitive du budget familial. Aucun événement n'est susceptible de venir modifier le chapitre des recettes (*sic rebus stantibus*) et cette condition de stabilité est particulièrement désirable.

B. — L'attribution d'un capital à 60 ans est également une modalité qui correspond à des besoins. Ce capital peut servir à l'établissement des enfants (constitution de dot), à l'acquisition d'une clientèle, à l'achat de maison, etc...

Il présente par contre, surtout dans les circonstances actuelles, de sérieux risques.

L'expérience a prouvé, en effet, que même les placements dits de père de famille n'apportaient pas à ceux qui les effectuaient les garanties de sécurité qu'ils étaient en droit d'en attendre (4).

(4) On peut prendre comme exemple type les cours des actions de la Banque de France. Ces actions présentent pourtant aux yeux de la loi toutes les garanties nécessaires à tel point qu'elles sont assimilées à des immeubles et que par exemple elles peuvent être l'objet d'un remploi dotal.

Or, de 1930 à 1938, elles ont valu :

En 1930.....	26.400	au plus haut, et	17.820	au plus bas
En 1931.....	19.840	»	9.900	»
En 1932.....	15.125	»	10.510	»
En 1933.....	13.845	»	10.770	»
En 1934.....	12.750	»	9.825	»
En 1935.....	11.475	»	8.655	»
En 1936.....	9.600	»	5.010	»
En 1937.....	9.050	»	5.850	»

A vrai dire, cette considération est également valable pour les organismes qui constituent les retraites. Toutefois, dans cette hypothèse, il faut tenir compte tout d'abord de l'idée que tout esprit de spéculation proprement dit est écarté, puisque la législation en vigueur soumet ces organismes à des placements déterminés. Il faut ensuite noter que parmi ces placements les uns peuvent présenter plus d'avantages que d'autres et leur choix résultera d'une technique donnant lieu à des études approfondies que possèdent les gens de métier.

C. — Enfin la retraite peut être constituée par l'attribution simultanée d'une rente et d'un capital.

C'est à cette solution que se sont ralliés les signataires de l'accord du 14 Mai 1937.

Chaque intéressé doit obligatoirement consacrer les $\frac{2}{3}$ des versements qu'il effectue pour se constituer une retraite à l'obtention d'une rente viagère.

Le dernier tiers peut être affecté soit à l'attribution d'une rente, soit à l'attribution d'un capital.

Cette solution est d'ailleurs particulièrement satisfaisante.

Elle met chacun en garde contre des événements futurs particulièrement incertains en réglant l'avenir ; chaque agent sera sûr d'avoir toujours à sa disposition le « minimum vital ».

Par ailleurs, elle tient compte de la diversité des situations qui peuvent se présenter, en laissant aux bénéficiaires la faculté de régler conformément à leurs besoins personnels les cas particuliers qui se présentent pour chacun d'eux.

Il faut d'ailleurs noter que cette souplesse est inspirée de régimes préexistants dans l'industrie privée et dont l'application depuis de nombreuses années avait donné toute satisfaction aux intéressés.

4. — RACHATS — AVANCES

Lorsque les versements ont été effectués à capital réservé (mais dans cette hypothèse seulement) l'organisme chargé de constituer la retraite peut consentir des rachats ou des avances.

Le rachat est l'opération en vertu de laquelle il est remis à l'affilié une certaine fraction des sommes qu'il a versées moyennant diminution des prestations acquises pour l'âge de la retraite.

La valeur du rachat varie avec les contrats.

Il faut noter d'ailleurs qu'elle est toujours indiquée dans ceux-ci (5).

D'autre part, les sommes versées permettent à l'affilié de se procurer un certain crédit.

Si le contrat mentionne cette possibilité, il peut obtenir des avances sur le vu de ses versements.

A vrai dire, il y a là une porte ouverte à la destruction systématique de l'épargne. Il est trop tentant en cas de difficultés même d'ordre normal de recourir à de telles possibilités qui n'ont aucune répercussion sur le présent, mais qui hypothèquent l'avenir.

Toutefois, il faut également tenir compte du fait que dans certains cas particuliers ces mesures peuvent présenter des avantages correspondant à une nécessité véritable.

Pour concilier ces deux points, l'accord a prévu que les avances, rachats ou versements à valoir ne pourraient porter que sur la portion des versements correspondant à la constitution d'un capital différé (le tiers des versements).

(5) Article 77 de la loi du 13 juillet 1930.

5. — LIQUIDATION

La liquidation est de droit à 60 ans.

Elle peut être ajournée à 65 ans ou anticipée à 55 ans.

Toutefois il ne peut y avoir liquidation que s'il y a cessation de fonction.

Ajournement à la retraite

L'ajournement de la retraite entre 60 et 65 ans a pour conséquence d'augmenter le montant des rentes ou des capitaux acquis à 60 ans.

En effet, en ce qui concerne les capitaux, ils seront grossis des intérêts capitalisés pendant la période d'ajournement et pour les rentes cette considération est également valable, mais il faut en outre tenir compte du fait qu'elles seront servies moins longtemps.

Il se peut qu'il n'y ait pas de versements pendant la période d'ajournement ; c'est le cas où l'agent pour des raisons personnelles retarde la liquidation de sa retraite bien qu'il ait cessé ses fonctions.

Toutefois normalement les versements devront se continuer si l'agent reste en fonction (6) et ces nouvelles sommes viendront encore augmenter les avantages acquis.

(6) La continuation des versements de la Société en cas de prolongation de fonction ne résulte pas explicitement des termes de l'accord. Toutefois il ne semble pas possible de supprimer aux agents âgés de plus de 60 ans le bénéfice des versements patronaux puisque le texte de l'accord n'a pas prévu expressément la déchéance de ce droit.

Si la rente a été établie réversible sur une deuxième tête, l'ajournement peut présenter un gros aléa.

En effet, tant qu'il n'y a pas eu liquidation, la réversibilité ne peut jouer au profit de la deuxième tête et si l'agent sur qui repose la rente vient à décéder au cours de la période d'ajournement :

— les droits sont éteints si les versements ont été effectués à capital aliéné ;

— le bénéficiaire désigné n'a droit qu'au remboursement des cotisations si les versements ont été faits à capital réservé (7).

Pour remédier à cet état de choses, de nombreux contrats mentionnent :

— une liquidation fictive à 60 ans de manière à permettre la réversibilité en cas de prédécès ;

— l'ajournement de la rente d'année en année.

Anticipation

Si la retraite est anticipée (au plus tôt à 55 ans) les rentes servies et éventuellement les capitaux versés seront évidemment moins importants que si la liquidation était restée fixée à 60 ans. En effet, les rentes devront être servies plus longtemps et les capitaux seront amputés des intérêts qu'ils auraient produits entre l'âge de la liquidation et 60 ans.

6. — RÉVERSIBILITÉ

La retraite doit obligatoirement être établie réversible de moitié sur la tête du conjoint survivant

(7) Dans certains cas d'ailleurs le remboursement des cotisations peut être plus intéressant que la réversibilité.

et sur celle des enfants mineurs jusqu'à l'âge de 18 ans.

Cette réversibilité entraîne évidemment une diminution de la rente puisque les probabilités de survie des bénéficiaires augmentent (plusieurs têtes au lieu d'une).

Le coefficient de réversibilité (c'est-à-dire le chiffre par lequel il faut multiplier la rente non réversible pour obtenir une rente réversible) dépend évidemment de l'âge de la deuxième tête.

*
**

Evaluation des rentes au tarif de la Caisse Nationale des Retraites pour la vieillesse au taux de 4,50 %

Soit les 2 carrières types ci-après :

AGE	Carrière N° 1	Carrière N° 2
De 31 à 32 ans....	30.000 fr.	Assurances Sociales
De 33 à 36 ans....	33.750 fr.	30.000 fr.
De 37 à 39 ans....	37.500 fr.	32.000 fr.
De 40 à 42 ans....	41.250 fr.	34.000 fr.
De 43 à 45 ans....	45.000 fr.	36.000 fr.
De 46 à 48 ans....	48.750 fr.	38.000 fr.
De 49 à 51 ans....	52.500 fr.	40.000 fr.
De 52 à 54 ans....	56.250 fr.	42.000 fr.
De 55 à 59 ans....	60.000 fr.	44.000 fr.

Nous indiquons ci-après les rentes obtenues à 60 ans, sans réversibilité, à capital aliéné et à capital réservé jusqu'à la liquidation et aliéné ensuite, par des versements de 8 % ; de plus, il nous a paru intéressant de donner le pourcentage des rentes par rapport au traitement final.

		A capital aliéné		A capital réservé jusqu'à la liquidation et aliéné ensuite	
		0/0 final	0/0 final	0/0 final	0/0 final
Carrière N° 1..	26.168	43,61 %	22.476	37,46 %	
Carrière N° 2..	18.201	41,37 %	15.641	35,55 %	

Si la rente était établie réversible sur une tête de 55 ans, on aurait :

		A capital aliéné		A capital réservé jusqu'à la liquidation et aliéné ensuite	
		0/0 final	0/0 final	0/0 final	0/0 final
Carrière N° 1..	23.731	39,55 %	20.384	33,97 %	
Carrière N° 2..	16.506	37,51 %	14.184	32,24 %	

*
* *

CHAPITRE V

GARANTIE DU RISQUE DÉCÈS

Si l'accord du 14 Mai 1937 a posé différentes règles concernant la retraite (capitalisation individuelle — mode des versements — réversibilité, etc.) il est par contre très laconique en ce qui concerne la garantie du risque décès.

Un seul point y est fixé, c'est le quantum des versements : chaque agent doit consacrer à ce risque une cotisation fixée au minimum à 1 % de son traitement et à 2,50 % au plus.

Il faut noter d'ailleurs qu'à égalité de traitement les capitaux qui sont garantis par ces cotisations sont en principe essentiellement différents suivant l'âge de chaque agent, puisque le risque décès est (théoriquement et d'après les tables de mortalité) bien plus important à 50 ans qu'à 25 ans par exemple.

Des conditions dans lesquelles le risque décès peut être garanti

Parmi les modalités suivant lesquelles le risque décès peut être garanti, il faut noter les suivantes :

- Assurance mixte ;
- Assurance vie entière (à cotisations temporaires ou à cotisations vie entière) ;
- Assurance temporaire (soit à cotisations annuellement renouvelables, soit à cotisations nivelées).

Examinons quelles sont celles des modalités envisagées ci-dessus qui rentrent dans le cadre de l'accord du 14 Mai.

Assurance mixte

L'assurance mixte est une combinaison aux termes de laquelle, moyennant le paiement de cotisations, pendant une certaine période, l'assureur s'engage à garantir sur la tête d'une personne un capital lorsque cette personne parviendra à un âge déterminé et le même capital si cette personne vient à décéder avant cette date.

Il y a donc dans cette modalité une double garantie :

- a) celle du décès prématuré ;
- b) celle de la vieillesse.

L'accord ayant par ailleurs garanti la vieillesse, cette combinaison peut *a priori* être écartée.

Assurance vie entière

Dans cette combinaison, le risque décès est couvert la vie durant :

- soit par des cotisations viagères ;
- soit par des cotisations temporaires.

Cette modalité peut être écartée ; en effet, la garantie du risque décès n'est nécessaire que pendant la période où l'agent n'est pas en possession d'une retraite.

Dès qu'il en est entré en jouissance, il n'est plus nécessaire qu'il bénéficie d'un capital en cas de décès, puisque le conjoint survivant et les enfants bénéficieront dans cette hypothèse de la moitié de la retraite (8).

Notons en passant que ces différentes combinaisons (assurance mixte et assurance vie entière), eu égard à la cotisation versée (qui ne doit jamais dépasser 2,50 % du traitement), ne permettent de garantir qu'un capital relativement faible.

Assurance temporaire

L'assurance temporaire en cas de décès est la combinaison qui permet de garantir le capital le plus élevé, puisque celui-ci ne sera pas obligatoirement versé. Dans les combinaisons précédentes, au contraire, le capital est nécessairement versé par l'assureur soit au moment où l'assurance sera parvenue à son terme (assurance mixte), soit en cas de décès à n'importe quelle époque qu'il arrive (assurance vie entière).

Les modalités sur lesquelles repose cette combinaison correspondent bien à l'esprit de l'accord du 14 Mai.

(8) Il est certain que le problème est envisagé sous un angle général. L'étude des cas particuliers serait évidemment de nature à modifier singulièrement cette opinion.

— L'assurance fonctionnera pendant toute la période d'activité de l'agent et pourra s'arrêter à la liquidation de la retraite.

— Elle est susceptible de garantir le maximum de capitaux (par rapport aux autres combinaisons que nous avons envisagées) permettant à la famille de l'agent de disposer d'une somme dont les intérêts sont destinés en principe à remplacer au foyer le traitement qui disparaît (9).

L'assurance peut être :

- annuellement renouvelable ;
- à cotisations nivelées.

A) — *Assurance temporaire annuellement renouvelable*

Dans l'assurance temporaire annuellement renouvelable, la cotisation destinée à garantir un certain capital est consommée intégralement chaque année, de sorte que si la somme à garantir n'est pas diminuée les cotisations iront chaque année en croissant (10). Inversement, si la cotisation reste constante au cours des années successives, le capital assuré décroît.

Elle peut être conçue :

- suivant une formule individuelle ;
- suivant une formule « groupe ».

(9) Cette somme peut être d'ailleurs affectée à la constitution d'une rente viagère immédiate sur la tête du conjoint survivant.

(10) Puisqu'il faut tenir compte des probabilités de décès qui sont plus grandes à 26 ans qu'à 25, à 27 ans qu'à 26, à 28 ans qu'à 27, etc... etc...

Formule individuelle.

C'est le cas normal.

Chacun est assuré en proportion de la cotisation versée pour lui, compte tenu du taux d'assurance afférent à son âge propre.

Si à un âge déterminé le taux d'assurance est 1,25 % et si d'autre part la cotisation versée est égale à 400 fr. le capital assuré est égal à :

$$400 \times \frac{100}{1,25} = 32.000 \text{ fr.}$$

Ou inversement la cotisation est déterminée en proportion du capital à garantir, compte tenu du taux d'assurance afférent à l'âge de chacun.

Soit un agent désirant assurer un capital de 50.000 fr. ; si le taux de cotisation afférent à son âge est 1,10 %, la cotisation sera égale à :

$$\frac{1,10}{100} \times 50.000 = 550 \text{ fr.}$$

Formule groupe

La formule groupe, au lieu d'entraîner le paiement de cotisations « individuellement équitables », aboutit à des cotisations « collectivement équitables ».

Inversement, si c'est la cotisation qui a été fixée *a priori*, le montant des capitaux assurés ne correspond plus au taux d'assurance afférent à l'âge de chaque intéressé.

Le point de départ des calculs repose bien sur des données individuelles, mais c'est la répartition des cotisations qui est modifiée.

Exemples :

Supposons un groupe d'agents composé de têtes A, B, C, D d'âges différents, entraînant respectivement des taux d'assurance 0,75 %, 1 %, 1,25 %, 1,50 % ; si les capitaux à assurer sont respectivement 20.000, 30.000, 40.000, 50.000, on aurait en partant d'un calcul individuel :

Cotisations de la tête A	20.000 × 0,75 %	= 150	C1
» »	B 30.000 × 1 %	= 300	C2
» »	C 40.000 × 1,25 %	= 500	C3
» »	D 50.000 × 1,50 %	= 750	C4

Dans la formule groupe, les cotisations ne seront pas acquittées :

C1 par A
C2 par B
C3 par C
C4 par D

On fera d'une part la somme des capitaux assurés (140.000 fr.), d'autre part la somme des cotisations (1.700 fr.).

Le taux moyen applicable à chaque agent deviendra :

$$\frac{1.700}{140.000} = 1,2143 \% \text{ (par excès) des capitaux assurés.}$$

La cotisation que devra acquitter chaque assuré sera :

Pour A	$20.000 \times 1,2143 \%$	$= 242,86$
Pour B	$30.000 \times 1,2143 \%$	$= 364,29$
Pour C	$40.000 \times 1,2143 \%$	$= 485,72$
Pour D	$50.000 \times 1,2143 \%$	$= 607,15$

1.700,02 (11)

Il ressort de cet exemple que si la cotisation globale du groupe reste évidemment la même que dans la formule individuelle, les personnes jeunes acquittent une fraction des cotisations des personnes âgées.

D verse 607,15 au lieu de 750

C verse 485,72 au lieu de 500

par contre

A verse 242,86 au lieu de 150

B verse 364,29 au lieu de 300

Une telle formule n'est évidemment satisfaisante que si l'on fixe des règles impératives pour la détermination du capital assuré.

On dira par exemple que dans une entreprise le capital assuré sera égal à une année de traitement ou à une certaine fraction du traitement dont l'importance variera selon les charges de famille.

On pourrait par exemple adopter la formule suivante :

Pour les célibataires, veufs, divorcés sans enfant : le capital assuré sera égal à 50 % du traitement.

(11) Ce chiffre serait rigoureusement 1.700 si nous n'avions pas arrondi le taux moyen.

Pour les mariés sans enfant : le capital assuré sera égal à 100 % du traitement, plus une majoration de 25 % par enfant, le maximum du capital assuré ne dépassant en aucun cas 200 % du traitement (12).

Si nous reprenons le groupe visé plus haut et si nous supposons :

- A célibataire,
- B marié sans enfant,
- C marié avec 1 enfant,
- D marié avec 2 enfants,

on aura :

	Traitement	Capital assuré	Valeur de risque	Cotisation
A..	20.000 × 50	% = 10.000	0,75 %	75
B..	30.000 × 100	% = 30.000	1 %	300
C..	40.000 × 125	% = 50.000	1,25 %	625
D..	50.000 × 150	% = 75.000	1,50 %	1.125
	140.000			2.125

Le taux moyen par rapport au traitement sera :

$$\frac{2.125}{140.000} = 1,5179 \% \text{ (par excès) du traitement}$$

Le taux moyen de l'assurance va donc dépendre de la composition du groupe (c'est-à-dire de la va-

(12) Cette limitation est généralement nécessaire sous peine d'entraîner des cotisations très onéreuses.

leur de risque pour chaque tête, des capitaux assurés et du traitement) (13).

Le groupe peut d'ailleurs être composé :

- soit par les agents d'une même entreprise ;
- soit par l'ensemble des assurés d'un même organisme, qui ont choisi la même formule de garantie.

Lorsque le nombre des bénéficiaires est élevé, on peut admettre que le taux moyen ne subira que des modifications assez faibles.

En effet, si chaque année l'âge d'un groupe déterminé augmente théoriquement (entraînant par conséquent une augmentation du taux moyen), il faut tenir compte :

- du départ des agents arrivant à l'âge de la retraite (dont la charge est particulièrement onéreuse) ;

- de l'arrivée d'éléments jeunes qui arrivent avec une faible valeur de risque ;

- de l'augmentation des traitements qui généralement porte sur les éléments jeunes, les agents âgés ayant atteint leur traitement maxima (14).

Et ces éléments sont susceptibles de maintenir un certain équilibre du taux moyen.

(13) En effet, le taux moyen qui théoriquement pourrait se faire par rapport aux capitaux assurés, doit en définitive être calculé par rapport au traitement de manière à ne pas sortir des limites de la cotisation (1 % et 2,50 % du traitement).

(14) Ce n'est évidemment pas une règle absolue.

A paiera donc	$20.000 \times 1,5179$	% = 303 fr. 58
B »	$30.000 \times 1,5179$	% = 455 fr. 37
C »	$40.000 \times 1,5179$	% = 607 fr. 16
D »	$50.000 \times 1,5179$	% = 758 fr. 95

2.125 fr. 06 (15)

Si au lieu de fixer le capital *a priori* chaque agent avait choisi sa cotisation, on pourrait également faire jouer la formule groupe en disant que le capital assuré pour un franc de versement sera le même pour tous.

Si A désire verser	1	% de son traitement,
B »	1,25	% »
C »	1,50	% »
D »	2	% »

On déterminera :

1° Le total des cotisations annuelles ;

2° Le produit de la valeur de risque par la cotisation annuelle (ce qui nous donnera le poids actuariel de chaque tête).

Le rapport entre le total des cotisations et le total des valeurs de risque nous donnera la valeur du capital assuré pour un franc.

Soit :

			Valeur de risque	Poids actuariel
A verse	1	% $\times 20.000 =$	200	0,75 %
B »	1,25	% $\times 30.000 =$	375	1 %
C »	1,50	% $\times 40.000 =$	600	1,25 %
D »	2	% $\times 50.000 =$	1.000	1,50 %
			2.175	27,75

(15) Au lieu de 2125 le taux moyen ayant été fixé par excès.

Le capital assuré pour 1 franc sera :

$$\frac{2.175}{27,75} = 78,378.$$

Le capital assuré sera :

A	200 × 78,378 = 15.676
B	375 × 78,378 = 29.392
C	600 × 78,378 = 47.027
D	1.000 × 78,378 = 78.378

Autrement dit chaque agent sera assuré pour un pourcentage du traitement égal à la proportion entre le taux de la cotisation consacré à l'assurance, décès et la valeur de risque qui est égale dans le cas envisagé à

$$\frac{1}{78,378} = 1,28 \% \text{ par excès.}$$

B. — Assurance temporaire à cotisations nivelées

L'assurance temporaire à cotisations nivelées ne peut être conçue que sous une forme individuelle. Dans cette combinaison, le capital assuré restera constant ainsi que la cotisation pendant une période déterminée.

La cotisation est plus élevée à l'origine qu'elle ne serait en assurance temporaire annuellement renouvelable, par contre elle est plus faible que dans la modalité précitée lorsqu'on arrive à la dernière période du contrat.

Par ailleurs, le total des cotisations versées dans l'assurance temporaire à cotisations nivelées est au cours d'une période déterminée inférieur au total des cotisations versées pendant la même pé-

riode dans l'assurance temporaire annuellement renouvelable (16).

C'est donc la combinaison la moins onéreuse.

DES CONDITIONS GÉNÉRALES DES CONTRATS DE DÉCÈS

Visite médicale

Le risque de l'assurance en cas de décès n'est accepté par les organismes d'assurance qu'après un examen médical ou tout au moins après que l'intéressé ait rempli et signé un questionnaire médical et que celui-ci ait été jugé satisfaisant.

En effet, l'assurance garantit l'agent contre un événement dont la date est incertaine et elle ne peut admettre à aucun titre qu'il y ait de sa part une demande de garantie qui soit déterminée par des considérations de santé.

Il faut noter à cet égard qu'en vertu du décret du 23 Mai 1929 relatif à l'assurance groupe, les agents peuvent être dispensés de la visite médicale si les 2/3 au moins des bénéficiaires éventuels ont demandé à participer à la garantie, et à la condition que 50 personnes au moins adhèrent à l'assurance.

Dans ces conditions, on estime en effet que ce ne sont pas des raisons de santé qui ont déterminé la demande de garantie et qu'il n'y a pas de « discrimination de risque ».

(16) A égalité de capital assuré.

Risques garantis

Le décès est garanti quelle qu'en soit la cause.

Toutefois, aux termes de la loi du 13 Juillet 1930, le suicide conscient et volontaire de l'assuré ne peut être couvert qu'après deux années d'assurance (17).

Il est d'autre part bien entendu que l'assureur peut demander le paiement d'une surprime pour des risques qui dépassent les risques normaux de décès (18).

Ce sont généralement les cas suivants :

- risques d'aviation ou d'aérostation (19) ;
- risques d'essais d'appareils à moteur ;
- compétitions sportives dangereuses ;
- voyages aux tropiques ;
- risques de guerre.

Par ailleurs, les contrats d'assurance en cas de décès comportent habituellement une clause en vertu de laquelle le capital assuré est payé à l'assuré lui-même en cas d'invalidité permanente totale.

(17) Il peut n'être d'ailleurs garanti que moyennant le paiement d'une surprime.

(18) Ces exclusions sont d'ailleurs obligatoirement mentionnées dans le contrat.

(19) Généralement le décès par accident survenu dans l'utilisation des lignes commerciales régulières est garanti sans surprime ; quant à l'aviation de tourisme les surprimes qu'elle entraîne pour la garantie du risque décès sont généralement fonctions des heures de vols de l'assuré. Bien entendu l'assuré doit être titulaire du brevet de pilote (s'il conduit lui-même son avion) et l'appareil doit avoir un certificat de navigabilité.

Paiement du capital

Le capital assuré mentionné sur le contrat est généralement garanti dès le premier jour de l'assurance. Toutefois, dans certains cas, l'assureur fixe certaines modalités pour l'attribution de ce capital.

A titre d'exemple, nous signalons la modalité suivante :

En cas de décès pendant la première année d'assurance, le bénéficiaire de l'assurance n'a droit qu'au remboursement des cotisations versées.

En cas de décès pendant la deuxième année d'assurance, le bénéficiaire n'a droit qu'à la moitié du capital assuré.

Ce n'est qu'à partir de la troisième année que le contrat prend son plein effet.

* * *

CHAPITRE VI

GARANTIE DU RISQUE INCAPACITÉ

Alors que la constitution d'une retraite et la garantie d'un capital en cas de décès avant l'âge de la retraite sont obligatoires, la garantie du risque incapacité est essentiellement facultative.

Elle ne peut d'ailleurs donner lieu à une cotisation supérieure à 1,50 % du traitement.

Le caractère facultatif de cette garantie permet donc l'adoption pour ce risque de formules de couverture extrêmement variables et le choix de l'une d'elles est déterminé par les convenances de chacun.

Il ne peut être question ici de faire l'énumération des différents procédés en usage pour couvrir l'incapacité et nous nous bornerons à examiner les modalités qui sont le plus généralement adoptées et qui complètent de manière particulièrement satisfaisante le régime de prévoyance de l'accord du 14 Mai.

ORIGINE DE L'INCAPACITÉ

L'incapacité peut avoir pour origine :

- un accident ;
- une maladie.

Les garanties attribuées peuvent en conséquence être limitées aux incapacités provenant de l'une ou de l'autre cause, elles peuvent aussi les englober toutes les deux.

DOMMAGES OCCASIONNÉS

Un accident ou une maladie peuvent avoir pour conséquence :

- une incapacité temporaire de travail ;
- des frais chirurgicaux et d'hospitalisation ;
- une incapacité permanente de travail ;
- un arrêt dans l'alimentation du régime de prévoyance et de retraite ;
- le décès, mais ce risque étant déjà garanti par ailleurs, il n'y a pas lieu d'y revenir.

LES DIFFÉRENTES PRESTATIONS

A. — Incapacité temporaire

L'incapacité temporaire consiste dans l'impossibilité où se trouve provisoirement l'agent d'exercer sa profession.

La garantie de l'incapacité temporaire peut être accordée soit dès le premier jour d'incapacité, soit à l'expiration d'un certain délai de franchise.

Il faut ici faire deux remarques :

1° Le régime de l'accord du 14 Mai s'applique aux ingénieurs exclus des Assurances Sociales (1), par conséquent à une catégorie de personnel dont le genre de vie ne peut en principe être sensiblement

(1) C'est-à-dire actuellement (décret du 14 juin 1938) à ceux dont le traitement dépasse 30.000. A la mise en application du régime le plafond d'assujettissement aux Assurances sociales était de 21.000 fr. pour les célibataires et atteignait 25.000 fr. pour les agents chargés de famille.

modifié par un arrêt temporaire de travail entraînant perte du traitement au cours de cette période (2) ;

2° Le dit régime ne s'applique en outre qu'aux agents payés au mois.

Or, il est constant que dans chaque établissement le traitement continue à être versé en cas d'incapacité ne se prolongeant évidemment pas au delà d'une certaine période. Cette période est fixée par la coutume dans chaque établissement. Elle dépend du nombre d'années de service.

Cet avantage est actuellement concrétisé par un texte qui figure dans chaque convention collective.

D'une manière générale, celle-ci mentionne la période pendant laquelle le traitement complet continue à être versé.

A l'expiration de celle-ci s'ouvre une nouvelle période pendant laquelle on sert seulement le demi-traitement.

C'est généralement à l'expiration de celle-ci que la prestation d'indemnité journalière est accordée. Elle est fixée en pourcentage du traitement (3)

On pourrait encore prévoir que l'indemnité sera accordée à partir de la cessation du paiement du traitement complet, ou encore à partir d'un point de départ fixé forfaitairement (après 2, 3, 4 ou 6 mois d'incapacité).

(2) N'oublions pas que nous visons toujours des cas généraux.

(3) Cette indemnité est généralement servie mensuellement et ne peut se prolonger au delà d'une année à dater de la cessation du travail.

B. — *Frais médicaux et pharmaceutiques*

La garantie des frais médicaux et pharmaceutiques peut être accordée :

— soit d'après les frais réellement supportés, avec toutefois certaines limitations qui varient avec les organismes chargés de la garantie ;

— soit forfaitairement.

Dans cette dernière hypothèse, on dira par exemple que l'indemnité d'incapacité temporaire sera majorée de 5 %, 10 % ou 15 % pour la garantie des dits frais.

C. — *Frais d'intervention chirurgicale, d'hospitalisation et d'examens spéciaux*

L'agent peut selon les stipulations du contrat avoir le choix du praticien chargé de l'opération et de la clinique où il désire se faire soigner.

Dans cette hypothèse, la garantie est limitée à un certain pourcentage des frais (généralement 75 % à 80 %), sans pouvoir dépasser un certain maximum par an (de 4.000 à 8.000 fr.).

C'est une garantie pour l'assureur que chaque agent se fera soigner selon ses facultés et son état puisqu'il conservera toujours à sa charge une fraction toujours substantielle des frais.

Dans d'autres contrats, le remboursement des frais n'est accordé que si l'agent se soumet à l'un des spécialistes désignés par l'assureur et il en est de même en ce qui concerne les frais de clinique.

D. — Incapacité permanente de travail

Une année après la date de cessation du travail et si l'agent est atteint d'incapacité permanente (totale ou partielle) et qu'il se trouve dans l'impossibilité d'exercer sa profession ou une profession analogue, il a droit à une rente fixée en pourcentage du traitement et dont le montant varie selon le degré d'incapacité (4).

Il faut remarquer ici que ce qui donne lieu à la rente, ce n'est pas l'incapacité physiologique mais l'incapacité professionnelle.

En effet, eu égard aux ressources de l'agent, il n'est nécessaire de garantir l'incapacité physiologique que lorsqu'elle a pour conséquence une incapacité professionnelle.

Pour fixer les idées, prenons l'exemple suivant :

Un dessinateur perd dans un accident l'usage de sa main droite. On peut considérer *a priori* que son incapacité professionnelle est totale, alors que son incapacité physiologique n'est que partielle (5).

Si le même accident arrive à un chef de service qui exerce sa profession dans un bureau, l'incapacité ne pourra être considérée comme une incapacité totale puisqu'il pourra néanmoins continuer à assurer au moins partiellement ses fonctions.

Dans certains contrats, la détermination du degré d'incapacité professionnelle est laissée à l'appréciation des médecins.

(4) Certains contrats ne prévoient une rente que pour les invalidités égales ou supérieures à 70 % d'invalidité. Il n'y a pas alors une liquidation proportionnelle de la rente pour les invalidés inférieurs à ce chiffre.

(5) Notons à cet égard que l'incapacité de 70 % est généralement assimilée à une incapacité totale.

Dans d'autres, le montant de la rente est fixé dans la proportion du traitement après l'incapacité à l'ancien traitement.

RÉVISION DE LA RENTE

Le degré d'incapacité n'est définitivement fixé :

en cas d'accident, qu'après la consolidation de la blessure ;

en cas de maladie, qu'une année après la cessation du travail.

Si le degré d'incapacité ne peut dans l'un et l'autre cas être fixé définitivement après un an, il est alloué une rente provisoire qui est liquidée d'après l'état actuel de l'agent ; la liquidation définitive ne sera faite qu'au moment où les médecins auront la possibilité de fixer le degré d'incapacité permanente.

Toutefois, après la liquidation définitive, il peut se faire que contrairement au pronostic le degré d'invalidité devienne inférieur ou supérieur à celui qui avait été primitivement reconnu.

A. — *Diminution du degré d'incapacité*

Si l'incapacité diminue, dès la constatation médicale du nouvel état de l'agent, le montant de la rente est diminué de manière à tenir compte de l'augmentation de la capacité professionnelle.

B. — *Augmentation du degré d'incapacité*

La même procédure peut être envisagée en cas d'augmentation du degré d'invalidité.

Si on se réfère à cet égard aux dispositions qui régissent les accidents du travail ou les maladies professionnelles, on constate qu'en cas d'aggravation ou de diminution du degré d'incapacité les parties ne jouissent que d'un délai de trois ans pour formuler une demande en révision.

Par contre, dans la plupart des contrats proposés par les organismes d'assurance pour l'application du régime de prévoyance issu de l'accord du 14 Mai 1937, l'assureur se réserve toujours le droit de diminuer à toute époque le montant de la rente en cas de diminution du degré d'incapacité ; en cas d'aggravation, aucune augmentation de rente n'est accordée (6).

E. — *Exonération du paiement des cotisations vieillesse-décès*

Pendant les périodes d'incapacité temporaire ou permanente, l'agent n'a à sa disposition que des ressources réduites ; il en résulte qu'il pourra difficilement continuer à alimenter son régime de prévoyance et de retraites. D'ailleurs, même s'il continuait à verser la quote-part des versements qui lui incombe, il ne bénéficierait de la part patronale que dans la mesure où il continuerait à faire partie du personnel d'un établissement, et encore faut-il noter que dans ce cas l'établissement n'acquitterait

(6) Cette limitation provient du fait que postérieurement à la détermination du degré d'invalidité, le vieillissement de l'agent constitue un élément naturel susceptible d'aggraver le degré d'incapacité et il est fort malaisé de faire la distinction entre l'aggravation provenant de l'accident ou de la maladie, et celui provenant du vieillissement.

que des cotisations basées sur le traitement réellement perçu et celui-ci peut être inférieur à celui dont bénéficiait l'agent avant l'incapacité dont il est atteint.

Pour pallier à cet état de choses et si l'agent a demandé à bénéficier de cette garantie, il est exonéré en même temps que la Société du paiement des cotisations vieillesse et décès.

Généralement cette exonération est totale pendant le service de l'indemnité journalière, totale ou partielle pendant le service de la rente, au prorata du degré d'incapacité.

Soit un agent gagnant 3.000 fr. par mois et ayant versé :

8 % au titre de la retraite,

1 % au titre de l'assurance décès.

Pendant la période où il aura droit à l'indemnité journalière, l'assureur versera mensuellement :

— à son compte retraite $3.000 \times 8/100 = 240$ fr.

— à son compte décès. . $3.000 \times 1/100 = 30$ fr.

Si le même agent a droit au bénéfice d'une rente d'incapacité permanente et si le degré d'invalidité est égal à 50 %, l'assureur versera :

au titre de la retraite :

$$\frac{50}{70} \times \frac{8}{100} \times 3.000 = 171,42$$

au titre de l'assurance décès :

$$\frac{50}{70} \times \frac{1}{100} \times 3.000 = 21,42$$

(7) Voir note 5 de la page 87.

Accidents du travail et maladies professionnelles

Il est nécessaire de faire une place à part aux incapacités qui ont pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle puisqu'une législation spéciale les régit aux termes de laquelle certaines prestations sont accordées.

Le contrat incapacité pourra donc à leur égard être établi d'après l'une des trois modalités suivantes (8) :

En cas d'accidents du travail :

- 1° Aucune prestation n'est due ;
- 2° Les prestations sont accordées en cumul ;
- 3° Les prestations énumérées ci-dessus sont accordées sous déduction de celles qui sont attribuées légalement.

La première modalité est basée sur l'idée qu'il n'y a pas lieu à cumul de prestations, l'indemnité légale étant considérée comme suffisante.

La seconde modalité procède d'une conception inverse, selon laquelle le risque doit être garanti au maximum.

Quant à la troisième, elle permet de garantir exactement l'invalidité (9).

Pour permettre d'adopter l'une ou l'autre formule, nous nous bornerons à rappeler brièvement les prestations accordées au titre de la loi organique du 9 Avril 1898 (modifiée par les lois du 22 Mars

(8) Le montant de la cotisation est fixée en conséquence de la garantie prévue.

(9) Sous réserve bien entendu du choix du montant de la rente pour une incapacité totale.

1902, 31 Mars 1905, 17 Avril 1906, 17 Octobre 1919, 5 Août 1930, 8 Juillet 1926, 1^{er} Juillet 1938), qui sont analogues à celles qui sont envisagées ci-dessus.

A. — *Indemnité journalière* de 50 % du traitement à partir du premier jour d'incapacité, et à partir du 33^e jour après l'accident cette indemnité passe de 50 % à 66,66 % du traitement.

Le traitement servant de base au calcul de l'indemnité journalière est le traitement réel.

B. — *Rente d'invalidité.*

En cas d'incapacité permanente, il est attribué une rente *viagère* dans les conditions suivantes :

En cas d'incapacité permanente totale, la rente est égale à 75 % du traitement (100 % dans le cas où l'incapacité oblige la victime à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie).

En cas d'incapacité permanente partielle, la rente est égale :

- pour la partie du taux d'incapacité ne dépassant pas 50 %, à la moitié de la réduction que l'accident aura fait subir au salaire annuel ;
- à la totalité de cette réduction pour la partie de ce taux excédant 50 %.

En ce qui concerne cette rente d'invalidité, il faut en outre noter que conformément à l'alinéa 2 de l'article 3 de la loi du 9 Avril 1898 (modifiée par la loi du 1^{er} juillet 1938) :

« Les salariés dont le salaire annuel dépasse 15.000 francs, majorations ou allocations pour char-

ges de famille non comprises, ne bénéficient de ces dispositions pour les rentes que jusqu'à concurrence de cette somme. Pour le surplus et jusqu'à 25.000 francs, ils n'ont droit qu'au quart des rentes stipulées. Au delà de 25.000 francs, ils n'ont droit qu'à un huitième à moins de conventions contraires élevant le chiffre de la quotité. »

Exemple :

Un agent gagne 40.000 francs.

1^{er} cas : il est atteint d'une incapacité permanente totale.

Sur 15.000,	la rente sera	$75/100 \times 15.000 =$	11.250
Sur 10.000,	»	$75/100 \times \frac{10.000}{4} =$	1.875
Sur 15.000,	»	$75/100 \times \frac{15.000}{8} =$	1.406,25
Total			14.531,25

2^e cas : il est atteint d'une incapacité permanente de 50 %.

Sur 15.000,	la rente sera	$50/100 \times 15.000 \times 1/2 =$	3.750
Sur 10.000,	»	$50/100 \times \frac{10.000}{4} \times 1/2 =$	625
Sur 15.000,	»	$50/100 \times \frac{15.000}{8} \times 1/2 =$	468,75
Total			4.843,75

D'autre part, chaque agent selon sa situation personnelle est amené à déterminer dans le contrat établi en vertu de l'accord du 14 Mai 1937 le montant de la rente dont il désire bénéficier.

Le montant de cette rente éventuelle est d'ailleurs fixé également en fonction de la cotisation disponible pour ce risque, et du maximum de garantie qu'accepte de donner les organismes d'assurance (10).

Devra-t-il y avoir cumul entre les garanties de ce contrat et celles relatives aux accidents du travail ? Doit-on exclure les incapacités provenant de ces accidents ? Doit-on compléter la rente versée au titre des accidents du travail ?

Il n'est évidemment pas possible de donner une réponse générale, puisqu'il s'agit là de questions essentiellement personnelles à chaque agent.

Par ailleurs, il faut noter que suivant la modalité adoptée le montant de la cotisation variera puisque le risque est différent dans chaque hypothèse.

Conditions générales du contrat

Examen médical.

L'appréciation de la valeur du risque ne peut être faite qu'après un examen médical.

Toutefois, par analogie avec ce qui existe pour les assurances groupes en cas de décès, si la garantie est demandée par les 3/4 des agents il n'y a généralement pas de formalité médicale.

(10) Les organismes d'assurance n'acceptent généralement pas de garantir une rente supérieure à 40 % du traitement. Ce chiffre constitue également un maximum si l'on tient compte de la cotisation maximum de 1,50 % du traitement et si d'autre part l'agent a demandé à bénéficier des autres prestations (indemnité journalière, frais médicaux, frais chirurgicaux, exonération des cotisations.)

Risques exclus.

Les risques exclus sont généralement les mêmes que ceux qui ont été examinés à l'occasion de l'assurance décès.

Durée du contrat.

Les contrats groupe qui garantissent les prestations en cas d'invalidité ne s'appliquent qu'aux agents âgés de moins de 60 ans ; c'est également à cet âge que s'arrête le service des indemnités.

En effet, à cette époque l'agent va bénéficier de la retraite de vieillesse qui aura été alimentée régulièrement par le jeu de l'exonération.

*
**

CHAPITRE VII

LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE ET LA FISCALITÉ

I. — *Doit-on considérer comme un supplément de traitement, à l'égard de la cédule des traitements et salaires et de l'impôt général sur le revenu, la part patronale versée au titre du régime de prévoyance et de retraite ?*

Il résulte de l'article 64 du décret du 27 Décembre 1934 portant codification des impôts directs et taxes assimilées que le calcul de l'impôt sur les traitements et salaires « tient compte du montant *net* des traitements.

L'article 109 du même décret précise que l'impôt général sur le revenu « est établi d'après le montant total du revenu net annuel dont *dispose* chaque contribuable.

Ainsi, pour qu'une somme soit soumise à imposition (au titre de la cédule des traitements et salaires ou de l'impôt général sur le revenu), il faut que le contribuable ait eu la disposition effective de cette somme.

La jurisprudence du Conseil d'Etat a d'ailleurs confirmé cette interprétation sur laquelle il n'y a maintenant plus de doute (Conseil d'Etat, 4 Déc. 1931, Gaz. Pal. 1932.1.251).

II. — *A-t-on le droit de déduire, tant à l'égard de la cédule des traitements et salaires que de l'im-*

pôt général sur le revenu, les retenues effectuées sur le traitement en vue de l'application du régime de prévoyance et de retraite ?

Nous nous trouvons ici en présence d'un texte :

L'article 64 du décret du 27 Décembre 1934 précise que du montant du traitement, l'intéressé a le droit de déduire entre autres les « retenues supportées et les versements effectués pour la constitution de pensions ou de retraites à capital aliéné, dans la limite de 6 % du montant brut des appointements et sans que la déduction puisse excéder 10.000 francs ».

Nous ne pouvons mieux faire que de citer l'interprétation qui est faite de ce texte par l'administration des contributions directes dans la circulaire n° 2080 :

« Pour apprécier la portée de ce dispositif (article 64), il y a lieu de distinguer d'une part les retenues supportées par le salarié, en vertu de son contrat de travail, d'autre part, les versements qu'il fait volontairement à un organisme de retraites. »

Conformément à la doctrine et à la jurisprudence (Cf. Conseil d'Etat, arrêt du 5 Décembre 1931, R.O. n° 5720) les sommes retenues par l'employeur sur les appointements annuels d'un salarié ne sont pas susceptibles d'être comprises dans les bases de l'impôt dû par ce salarié tant qu'elles ne sont pas à sa disposition. Le nouveau texte n'apporte pas de restriction à ce principe général. Par conséquent, lorsque le contrat de travail d'un salarié prévoit que l'employeur effectuera sur ses émoluments une retenue destinée à lui constituer, en raison de ses services dans l'entreprise, soit une

somme globale payable à terme, soit une retraite à capital réservé, le montant de chaque retenue annuelle sera, en tout état de cause, distrait du décompte des appointements imposables et l'employeur n'aura pas à le comprendre dans la déclaration des sommes payées à produire en conformité de l'article 67.

A ce double point de vue, la solution est la même si les retenues faites par l'employeur sont affectées à la constitution d'une retraite à capital aliéné. Dans ce cas, les retenues annuelles restent également en dehors des bases de l'impôt quel qu'en soit le montant.

Les versements volontaires que fait le salarié pour se constituer une retraite sont, au contraire, prélevés sur des sommes dont il a eu la disposition. En ce qui concerne ces versements, le nouveau texte trouve donc sa pleine application. Pour qu'il soit admis en déduction, il faudra :

1° que la pension ou la retraite en vue de laquelle ils sont effectués soit constituée à capital aliéné ;

2° que leur montant n'excède ni 6 % du chiffre brut des appointements, ni la somme de 10.000 francs. Les versements qui excéderaient l'une ou l'autre de ces limites seraient réduits à due concurrence. Exemples :

a) versement de 8 % égal à 8.000 francs : déduction à ramener à 6 %, c'est-à-dire à 6.000 francs ;

b) versement de 15.000 francs : déduction à réduire à 10.000 francs.

Toutefois, les versements volontaires du salarié ne peuvent être déduits dans ces limites que pour

autant qu'à ces versements ne se juxtaposent pas des retenues également destinées à la constitution d'une pension ou d'une retraite à capital aliéné.

En effet, si le salarié supporte des retenues en vue de cet objet, il y a lieu, conformément au nouveau texte, de totaliser ces retenues avec ses propres versements, le total obtenu n'étant déductible que dans les limites prescrites.

Exemple : soit le cas d'un fonctionnaire au traitement de 30.000 francs et percevant en outre des indemnités non soumises à retenue s'élevant à 5.000 francs, soit un total d'émoluments de 35.000 francs.

L'intéressé supporte sur son traitement la retenue légale de 6 %, soit $30.000 \times \frac{6}{100} = 1.800$ fr.

En outre il verse annuellement 600 francs à capital aliéné.

Total des retenues et des versements :

$$1.800 + 600 = 2.400 \text{ francs.}$$

Limitation de la déduction :

$$\frac{35.000 \times 6}{100} = 2.100 \text{ francs.}$$

III. — *Les droits de mutation par décès doivent-ils être payés sur les sommes qui se trouvent remboursées aux ayants droit de la succession d'un assuré qui avait stipulé la réserve de ses versements vieillesse ?*

La question ayant été posée à la direction géné-

rale de l'enregistrement du domaine et du timbre par une caisse d'assurances sociales, celle-ci a reçu de la direction générale une réponse qui a été publiée dans le « Bulletin mensuel des allocations familiales et des assurances sociales » de Juin 1934. Il en résulte que :

« Les capitaux réservés prévus par l'article 14 § 1^{er} de la loi sur les assurances sociales (article 11 du décret-loi) ne doivent pas être considérés comme un élément de l'actif héréditaire passible de l'impôt de mutation par décès et que les caisses primaires ne sont pas tenues de déclarer, au service local de l'enregistrement, les sommes qui peuvent être dues aux ayants droit du défunt.

« En effet, il est admis que les droits de mutation par décès ne sont pas exigibles lorsque les capitaux réservés ne proviennent que pour partie des cotisations acquittées par les adhérents et que leur dévolution diffère de celle prévue par le Code civil en cas de décès.

« Cette règle est directement applicable en l'espèce, les fonds nécessaires au paiement des allocations au décès prévues par la loi du 5 Avril 1928 sur les assurances sociales provenant des versements effectués non seulement par les employés mais encore par les employeurs.

« Par suite, les ayants droit des adhérents d'une caisse de capitalisation ne sont pas tenus de comprendre, dans la déclaration de la succession de leurs auteurs, les capitaux réservés qui leur sont versés au décès de ces derniers. »

A vrai dire, la solution donnée ci-dessus par la direction générale de l'enregistrement ne s'applique

explicitement qu'aux capitaux réservés provenant des assurances sociales, mais l'argumentation présentée apparaît comme également valable pour les versements réservés du régime de l'accord du 14 Mai :

IV. — *Le bénéficiaire d'un contrat d'assurance en cas de décès est-il tenu au paiement des droits de mutation par décès ?*

Le texte de base qui régit cette question est l'article 6 de la loi du 21 Juin 1875 :

« Sont considérés pour la perception du droit de mutation par décès comme faisant partie de la succession d'un assuré, sous la réserve des droits de communauté s'il en existe une : les sommes, rentes ou émoluments *quelconques* dus par l'assureur à raison du décès de l'assuré. Les bénéficiaires à titre gratuit de ces sommes, rentes ou émoluments, sont soumis aux droits de mutation suivant la nature de leurs titres et leurs relations avec le défunt conformément au droit commun. »

Deux conditions sont donc nécessaires et suffisantes pour qu'il y ait lieu à perception de l'impôt :

a) que les sommes soient dues à raison du décès de l'assuré ;

b) que le bénéficiaire soit institué à titre gratuit.

La généralité de ce texte semble bien s'opposer à ce qu'il soit fait quelque distinction que ce soit, ne ce qui concerne son application :

Le bénéficiaire à titre gratuit d'un contrat d'assurance en cas de décès doit payer les droits au décès de l'assuré.

Il résulte des travaux préparatoires de la loi du 21 Juin 1875 que le législateur a entendu soumettre au droit de mutation, tout ce qui à un titre quelconque revient aux bénéficiaires de la succession d'un assuré ; les explications fournies à la Chambre par le rapporteur de la loi sont très nettes à cet égard :

On objecterait vainement que la loi du 31 Juillet 1930 (qui sur ce point a confirmé la jurisprudence antérieure) considère que les sommes versées à un bénéficiaire déterminé ne font pas partie de la succession du *de cujus* ; la loi fiscale ne suit pas sur ce point la loi civile.

La seule question délicate est celle de savoir ce qu'il faut entendre par assuré.

A notre avis, pour fixer la qualité d'assuré, il ne faut se rattacher ni au fait de la souscription du contrat, ni même au paiement des primes. L'assuré est celui qui a un intérêt personnel et direct à la mise en vigueur du contrat.

Il en résulte que si, pour se garantir contre le paiement des sommes dues au décès de son employé (sommes dues en vertu d'un texte législatif ou d'un règlement d'entreprise), l'employeur souscrit un contrat d'assurance, dans ce cas « l'assuré n'est autre que le maître de l'entreprise ou le patron de l'ouvrier ou de l'employé ; les héritiers de la victime d'un accident mortel reçoivent une indemnité de l'entrepreneur ou du patron et non de l'assureur, ou du moins si l'assureur verse l'indemnité c'est en l'acquit de cet entrepreneur, de ce patron, comme subrogé à ses obligations et non en vertu d'un contrat d'assurance passé avec le défunt.

Par suite, les droits de mutation ne sont pas exigibles :

1° Sur l'indemnité due aux héritiers d'une personne tuée par un véhicule appartenant à un entrepreneur de transport assuré pour les accidents causés par ses véhicules ;

2° Sur l'indemnité due aux ayants droit d'un ouvrier compris dans une assurance collective en cas d'accident corporel suivi de mort, survenue en dehors du risque professionnel de la loi du 9 Avril 1898 ;

3° Sur l'indemnité due en cas d'accident mortel soumis à l'application du risque professionnel de la loi de 1898, à moins qu'elle n'ait été reconnue au profit de la victime avant son décès ;

4° Sur l'indemnité versée aux ayants droit d'un élève pilote aviateur en exécution d'un contrat d'assurance passé par le gérant du centre de préparation militaire ou était attachée la victime » (1).

*
**

(1) Voir Maguero, Traité des droits d'enregistrement, V° succession.

CHAPITRE VIII

EXTENSION DE L'ACCORD DU 14 MAI 1937

A. — EXTENSION DU RÉGIME DANS LE CADRE DES RESSORTISSANTS DE L'UNION DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET MINIÈRES

a) *Au personnel exclu des Assurances Sociales*

La mise en application d'un régime de prévoyance et de retraite instauré au bénéfice des ingénieurs exclus des Assurances Sociales ne pouvait manquer de soulever la question de son extension à tout le personnel non ingénieur exclu des Assurances Sociales.

En effet, il aurait semblé quelque peu illogique d'accorder des avantages substantiels à une certaine catégorie de personnel sans en faire bénéficier une autre catégorie qui, à des titres différents mais en tous points comparables, sont amenés à rendre aux entreprises des services analogues.

C'était d'abord le cas de tous les collaborateurs diplômés (Faculté de Droit, Faculté des Lettres, Faculté des Sciences, Ecole libre des Sciences Politiques, etc...), c'était aussi celui des collaborateurs non diplômés mais qui par leur expérience avaient été amenés à occuper dans l'entreprise une situation de chef.

L'extension du régime à tout le personnel exclu des Assurances Sociales n'a d'ailleurs soulevé aucune difficulté et celui-ci leur a été tout naturellement appliqué.

b) Au personnel assujetti aux Assurances Sociales

A la suite de l'accord du 14 Mai, les représentants de la Fédération Nationale des Syndicats d'ingénieurs avaient manifesté le désir que les ingénieurs assujettis à la loi sur les Assurances Sociales puissent sur leur demande participer au nouveau régime sur la tranche de leurs traitements excédant le plafond soumis à retenue au titre des Assurances Sociales.

Afin de permettre l'examen des conditions dans lesquelles cette demande a été prise en considération, il est nécessaire de préciser d'une manière générale les conditions dans lesquelles s'applique la loi sur les Assurances Sociales.

On doit considérer deux traitements :

a) Le traitement d'assujettissement qui est actuellement fixé à 30.000 fr. Tous les agents qui ne dépassent pas ce chiffre de traitement sont assujettis aux Assurances Sociales.

b) Le traitement soumis à cotisations actuellement fixé à 18.000 fr.

Par ailleurs, il faut noter que la cotisation est de 8 % de la tranche de 18.000 soit 1.440 (dont la moitié est à la charge de l'agent et la moitié à la charge de l'établissement).

La participation des assurés sociaux au nou-

veau régime de prévoyance lorsqu'elle a été admise a été réglée de façon différente selon les entreprises et selon les régions (1). Elle s'est appliquée soit aux ingénieurs, soit à tous les collaborateurs.

1^{re} modalité.

Les assurés sociaux participent au régime de prévoyance et de retraite sur la tranche de leur traitement excédant le maximum soumis à retenue au titre des Assurances Sociales.

Cette modalité, qui correspond au désir de la F.N.S.I., a été adoptée par les établissements de la région de l'Est.

Exemple :

Un agent gagne 25.000 francs.

La tranche de 18.000 est soumise à retenue au titre des Assurances Sociales, soit :

$$18.000 \times 8 \% = 1.440.$$

La tranche supérieure à 18.000, soit 17.000, donne lieu à cotisation au titre du nouveau régime, soit :

$$17.000 \times 10 \% = 1.700.$$

2^e modalité.

Les assurés sociaux participent au régime de prévoyance et de retraite sur la totalité de leur traitement. Toutefois, de la cotisation ainsi obtenue, on déduit la cotisation nécessaire aux Assurances Sociales.

(1) Certaines conventions collectives ont en effet réglementé leur admission au bénéfice du régime de l'accord du 14 mai 1937.

Exemple :

Soit un agent gagnant 25.000 francs.

Le total des cotisations s'élève à :

	10 % × 25.000 = 2.500
A déduire cotisations Assurances Sociales..	1.440

Reste.....	1.060
------------	-------

qui sont affectés au nouveau régime.

Le traitement fictif sur lequel seront alors calculées les cotisations et les prestations sera donc égal à 10.600 fr. (puisque le chiffre de cotisation 1.060 correspond à une retenue de 10 %).

Cette modalité a été généralisée dans les entreprises métallurgiques de la région de la Loire.

3° modalité.

Dans certains établissements on a même dépassé le total des cotisations visé ci-dessus.

En effet, la cotisation versée au titre du nouveau régime est calculée sur le traitement complet et n'est diminuée que de la fraction de cotisation des Assurances Sociales qui est consacrée au risque vieillesse (actuellement la moitié de la cotisation).

On a de la sorte pour un agent gagnant 25.000 francs :

Total des cotisations 25.000 × 10 %	2.500
---	-------

1.440

A déduire	$\frac{1.440}{2}$		720
-----------	-------------------	-------	-----

2

	1.780
--	-------

qui sont consacrés au nouveau régime.

On peut donc dire que le traitement sur lequel sont calculées les cotisations du nouveau régime est égal à 17.800 (c'est-à-dire 1.780×10).

B. — EXTENSION DU RÉGIME DANS LES INDUSTRIES
AUTRES QUE CELLES QUI DÉPENDENT DE L'U.I.M.M.

Quelques jours après seulement après la signature de l'accord, le 27 Mai 1937, l'Union des Industries chimiques reprenait à son compte le même régime.

Si nous indiquons que l'Union des Industries chimiques groupe environ 900 établissements occupant environ 350.000 salariés, on aura mesuré le succès de l'institution.

Le 9 Mai 1938 un accord était conclu entre l'Union syndicale des industries aéronautiques et la Fédération des métaux (section des ouvriers de l'aviation et section des techniciens de l'aviation). Il reprenait les mêmes bases. Il figure d'ailleurs en additif à la convention collective.

Actuellement d'ailleurs l'accord du 14 Mai sert en quelque sorte de modèle aux régimes qui se créent ou qui se modifient.

*
* *

CONCLUSION

Depuis la guerre, par suite des circonstances politiques et économiques, s'élabore un droit nouveau, le droit social, qui prend sa place entre le droit privé et le droit public. Ce droit social existait déjà sous forme d'institutions privées, il était nécessaire que le législateur intervienne pour le sanctionner, le perfectionner et l'étendre à l'ensemble des citoyens.

Cette législation a été particulièrement abondante en matière d'organisation de la prévoyance. Les lois sur les retraites ouvrières et paysannes et sur les assurances sociales se sont préoccupées d'une catégorie de citoyens disposant de faibles revenus.

En étendant des dispositions analogues au personnel supérieur des entreprises, il semble que les signataires de l'accord du 14 Mai aient estimé qu'en égard aux troubles économiques, il était nécessaire de faire bénéficier cette catégorie d'agents des mêmes avantages que le personnel subalterne (cotisation patronale) en même temps qu'on lui imposait l'obligation de se garantir contre les risques normaux de l'existence (vieillesse, décès, invalidité).

Ce régime nouveau favorable à la sécurité de tous ne peut que créer une plus grande stabilité au sein de la famille en même temps qu'elle décharge l'Etat de ses devoirs d'assistance et qu'elle lui procure du crédit par cette épargne forcée. Mais cette

institution ne peut donner ses pleins effets qu'à la condition que les sacrifices consentis tant par les employeurs que par les employés, soient garantis dans l'avenir et que les bénéficiaires aient la certitude d'entrer en jouissance, à l'époque convenue, des avantages en vue desquels les versements ont été effectués.

Il est donc indispensable que l'Etat garde à la monnaie sa valeur, sinon les cotisations apparaîtront comme une charge intolérable.

Ajoutons enfin qu'il appartient à l'Etat d'encourager le développement de ces initiatives privées en se montrant particulièrement libéral dans l'application des lois fiscales.

*
* *

Vu : Le Doyen,

G. RIPERT.

Vu : Le Président,

William OUALID.

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie de Paris,

G. ROUSSY.

A N N E X E S

I. — ACCORD DU 14 MAI 1937

ENTRE : L'UNION DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET MINIÈRES DE LA CONSTRUCTION MÉTALLIQUE ET MÉCANIQUE ET DES INDUSTRIES QUI S'Y RATTACHENT,

représentée par :

MM. RICHEMOND, François de WENDEL, CHALEIL,
DAMOUR, LAMBERT-RIBOT, MARLIO, ARON.

et la FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'INGÉNIEURS,

représentée par :

M. DUBOIS, GODEFROID, MILLE.

il a été convenu ce qui suit :

1° L'Union des Industries Métallurgiques et Minières et la Fédération Nationale des Syndicats d'Ingénieurs sont d'accord sur la mise en application du régime de prévoyance établi en faveur des ingénieurs diplômés et assimilés, conformément aux dispositions de l'annexe ci-jointe.

2° Dès la signature du présent accord, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières deman-

dera à ses groupements leur adhésion audit régime de prévoyance, cette adhésion engageant les établissements industriels qui auront donné individuellement leur accord audit régime.

3° La mise en application des dispositions prévues à l'annexe ci-jointe aura lieu le 1^{er} juin 1937.

4° Le présent accord est fait pour une durée indéterminée ; il est valable pour la France métropolitaine, l'Algérie et les colonies.

5° Il sera déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de la Seine.

6° Dans un délai de deux mois à dater de la signature du présent accord, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières et la Fédération Nationale des Syndicats d'Ingénieurs se notifieront mutuellement d'une part, la liste des groupements ou établissements industriels et d'autre part la liste des syndicats d'Ingénieurs qui auront donné leur adhésion audit accord. Ces adhésions seront déposées au Ministère du Travail, au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de la Seine, à titre de pièces annexes au présent accord.

Fait à Paris, le 14 mai 1937.

*Les Représentants
de l'Union des Industries
Métallurgiques et Minières,*

Signé : P. RICHEMOND,
François de WENDEL.
CHALEIL,
DAMOUR,
LAMBERT-RIBOT,
MARLIO,
ARON.

*Les Représentants
de la Fédération Nationale
des Syndicats d'Ingénieurs,*

Signé : DUBOIS,
GODÉROY,
MILLÉ.

II. — ANNEXE A L'ACCORD DU 14 MAI 1937

RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

Les employeurs s'engagent à contribuer dans les conditions ci-dessous à la constitution d'un régime de prévoyance en faveur de leurs ingénieurs (diplômés ou assimilés).

1° Bénéficient obligatoirement de ce régime tous les ingénieurs âgés de moins de 60 ans, non assujettis à la loi sur les Assurances Sociales.

2° La contribution de l'employeur est fixée à 5 % de la rémunération totale de l'ingénieur servant de base à la déclaration annuelle de l'employeur au fisc (impôt sur les traitements et salaires), le maximum soumis à retenue étant fixé à 75.000 francs par an.

La contribution de l'ingénieur est égale à celle de l'employeur. Elle est précomptée par ce dernier ; celui-ci effectue le versement de la contribution globale, suivant les modalités fixées par les règlements des Caisses visées à l'article 5.

Sur le total de 10 %, 7,5 % sont affectés obligatoirement à la constitution d'une retraite et 1 % à la constitution d'une assurance en cas de décès ; le

solde est affecté, au choix du bénéficiaire, soit à l'augmentation de la retraite, soit à l'augmentation de l'assurance-décès, soit à la garantie du risque invalidité. En cours de carrière, le bénéficiaire aura la faculté de modifier l'affectation de ce solde, sous réserve des modalités fixées par les règlements des caisses visées à l'article 5.

Les parts contributives fixées ci-dessus couvrent également les droits de timbre et d'enregistrement et tous autres impôts et taxes, ainsi que tous frais éventuellement prélevés par les organismes d'assurance.

3° Pour les ingénieurs affiliés légalement à des Caisses de Prévoyance (Caisse autonome des ouvriers mineurs, Caisses fonctionnant en Alsace et en Lorraine par application du régime local, etc...) la double contribution s'applique à la tranche du traitement comprise entre le maximum soumis à cette retenue au titre des dites Caisses et le plafond de 75.000 francs.

4° Les deux tiers au moins de la contribution globale relative à la constitution de la retraite seront affectés à la constitution d'une rente viagère à capital, soit aliéné, soit réservé jusqu'à l'échéance, au choix de l'intéressé, et le surplus, s'il y a lieu, à celle d'un capital différé.

De convention expresse, la faculté de rachat ou d'avance ne pourra être exercée que sur le capital différé.

La liquidation de la retraite est de droit à 60 ans, avec faculté d'anticipation à partir de 55 ans ; toutefois, il ne pourra y avoir liquidation qu'après cessation de fonctions.

5° Chaque ingénieur choisit librement sa Caisse ou ses Caisses, parmi les organismes de l'Etat ou contrôlés par lui, en application des lois du 1^{er} avril 1898, du 17 mars 1905 ou de l'article 44 de la loi du 30 avril 1930, modifié par l'article 35 du décret-loi du 28 octobre 1935.

6° Les avantages correspondant à la double contribution sont définitivement acquis au bénéficiaire à partir du jour où le précompte a été effectué.

7° La retraite sera liquidée avec reversibilité par moitié sur le conjoint survivant, et sur les enfants mineurs, au moins jusqu'à l'âge de 18 ans.

8° Si des régimes contractuels de prévoyance ont été organisés par certains employeurs, en faveur de leurs ingénieurs avant la date de la signature du présent accord, ces régimes pourront subsister ; mais chacun des intéressés bénéficiant à cette date du régime préexistant aura, à tout moment de sa carrière, la faculté d'opter entre le maintien de ce régime en ce qui le concerne, et l'application du nouveau régime, sans qu'il en résulte de transfert de capitaux ; mais l'option en faveur du nouveau régime sera définitive, étant entendu que les droits acquis seront maintenus dans la limite où ils correspondent aux années de services antérieures à l'exercice de l'option.

Dans le cas où il sera reconnu d'un commun accord par les parties intéressées que les dispositions d'un régime préexistant ne sont pas techniquement compatibles avec l'exercice de cette option, ce régime pourra subsister pour les intéressés qui

en bénéficient à la date de la signature du présent accord, sous réserve d'être complété, le cas échéant, de manière à assurer aux bénéficiaires des droits au moins équivalents à ceux du présent accord. En cas de désaccord entre les parties, il sera fait application de la clause arbitrale prévue à la fin du présent texte.

Les dispositions du présent article ne joueront que pour les ingénieurs en fonction à la date de la signature du présent accord. Le libre choix des Cais-
ses, pour ceux engagés postérieurement à cette date, ne pourra faire l'objet d'aucune limitation,

Période transitoire

A. — Pour les ingénieurs âgés de 41 ans ou davantage à la date du 1^{er} janvier 1937, chacune des deux contributions est majorée suivant des taux fixés invariablement d'après l'âge au 1^{er} janvier 1937 et résultant de la progression suivante :

0,10 % entre 41 ans inclus et 45 ans.

0,20 % pour 46 et 47 ans.

0,30 % à partir de 48 ans inclus, sans dépasser 8 % atteint à 54 ans.

Cette majoration est affectée exclusivement à la retraite.

La contribution totale demeurera donc fixée pour chaque ingénieur aux taux ci-après, suivant son âge au 1^{er} janvier 1937 :

10	%	s'il est âgé de 40 ans au 1 ^{er} janvier 1937.	
10,20	%	—	41 ans —
10,40	%	—	42 ans —
10,60	%	—	43 ans —
10,80	%	—	44 ans —
11	%	—	45 ans —
11,40	%	—	46 ans —
11,80	%	—	47 ans —
12,40	%	—	48 ans —

.....

15,40	%	s'il est âgé de 53 ans au 1 ^{er} janvier 1937.	
16	%	—	54 ans ou plus au 1 ^{er} janvier 1937.

Dans le cas des régimes préexistants visés à l'article 8, les majorations ci-dessus seront réduites en fonction des avantages acquis par l'intéressé, du fait des versements antérieurs du dernier employeur (1).

B. — Jusqu'au 1^{er} janvier 1952, les ingénieurs même âgés de plus de 60 ans au 1^{er} janvier 1937, pourront, sur leur demande, bénéficier des dispo-

(1) On établira, par exemple, le total V des versements effectués par le dernier employeur jusqu'au jour de l'application du nouveau régime. On établira de même le total M des majorations mises à la charge de l'employeur, en vertu du barème ci-dessus, en les supposant versées jusqu'à l'âge de 60 ans et sur la base des appointements au jour de l'application du nouveau régime.

Si V est supérieur ou égal à M, aucune majoration ne sera appliquée.

Si V est plus petit que M, les majorations seront réduites par application du coefficient : $M - V$.

M

sitions du présent régime de prévoyance, pendant tout le temps où ils seront maintenus en service et au plus jusqu'à 65 ans.

Clause de conciliation et d'arbitrage

Les contestations sur l'application des dispositions du présent régime de prévoyance seront portées devant les organisations signataires du présent accord.

En cas de désaccord, chaque partie désignera un arbitre et à défaut d'entente entre les arbitres, les parties s'en remettront à la décision d'un surarbitre choisi d'un commun accord ou, à défaut, désigné par le Président de la Cour d'Appel, dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise.

III. — PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 30 MAI 1937

Les représentants soussignés de l'Union des Industries métallurgiques et minières, de la Construction mécanique, électrique et métallique et des industries qui s'y rattachent, et de la Fédération nationale des Syndicats d'Ingénieurs se sont réunis au siège de l'Union, le 14 mai 1937, pour procéder à l'échange de signatures concernant l'institution d'un régime de prévoyance, en faveur des ingénieurs.

Les représentants de l'Union ont estimé nécessaire de préciser leur manière de voir sur les points suivants :

1° *Désignation des bénéficiaires du régime de prévoyance.* — Les termes « ingénieurs diplômés ou assimilés » qui ont servi pour désigner les bénéficiaires du régime de prévoyance, ne préjugent en rien des définitions à adopter dans les Conventions collectives, concernant la situation des ingénieurs en général.

2° *Assurance-invalidité.* — La faculté pour les ingénieurs d'affecter une partie de la double contribution à la garantie du risque invalidité dégage l'employeur de toute obligation concernant l'invalidité permanente, abstraction faite des accidents du travail.

3° *Indemnité de congédiement.* — En ce qui concerne les indemnités de congédiement prévues dans un certain nombre de conventions collectives, le principe est reconnu qu'elles ne subsisteront au moment de la mise à la retraite que dans la mesure où la fraction de la retraite résultant des seuls versements du dernier employeur ne représentera pas un avantage au moins équivalent.

Les représentants de la Fédération Nationale des Syndicats d'Ingénieurs ont pris acte des déclarations qui précèdent. Ils ont précisé leur manière de voir sur les points suivants :

1° En ce qui concerne les indemnités de congédiement, ils estiment qu'ils n'ont pas la possibilité juridique de trancher la question, mais ils se déclarent d'accord sur le principe énoncé ;

2° Ils expriment le désir que les ingénieurs encore assujettis aux Assurances Sociales puissent, à leur demande, bénéficier du nouveau régime pour

la partie de leur traitement excédant le plafond soumis aux retenues des Assurances Sociales ;

3° Ils demandent que les mesures particulières prévues pour la période transitoire soient examinées en vue d'une amélioration des dispositions concernant les ingénieurs arrivant actuellement vers la fin de leur carrière.

Les représentants de l'Union ont pris acte de ces déclarations.

Les représentants de l'Union et ceux de la Fédération se déclarent d'accord sur l'opportunité de l'extension immédiate aux collaborateurs exclus des Assurances Sociales, du régime de prévoyance établi en date de ce jour.

Fait à Paris, le 14 mai 1937.

*Les Représentants
de l'Union des Industries
Métallurgiques et Minières,*

Signé : P. RICHEMOND,
François de WENDEL,
CHALEIL,
DAMOUR,
LAMBERT-RIBOT,
MARLIO,
ARON.

*Les Représentants
de la Fédération Nationale
des Syndicats d'Ingénieurs,*

Signé : DUBOIS,
GODEROY,
MILLE.

BIBLIOGRAPHIE

GRANDJACQUES (Henri). — Rapports du IX^e Congrès d'actua-
res. Problème des pensions de retraite (Uppsala, 1930.
Almqvist et Wiksells Boktryckeri).

Bulletin trimestriel de l'Institut des actuaires français (Librai-
rie Dulac).

FLEURY (E.). — Etude sur les retraites du personnel de la
Ville de Paris (Librairie Dulac).

GALBRUN (M.). — De l'organisation des Caisses de Retraites
(Gauthier-Villars).

PINOT (Robert). — Les œuvres sociales des industries métal-
lurgiques (Armand Colin).

ALIBERT (Raphaël). — Commentaire pratique de la loi du 5
Avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes (Arthur
Russeau).

Rapports de la Commission de l'hygiène, de l'assistance, de
l'assurance et de la prévoyance sociales, chargée d'exa-
miner le projet de loi sur les Assurances Sociales.

RICHARD (P.-J.). — Théorie mathématique des assurances (2
volumes) (Librairie Octave Doin).

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION. — LES PRÉCÉDENTS	5
— légaux	6
— d'initiative privée	14
 CHAPITRE PREMIER. — <i>L'accord du 14 mai 1937</i>	 19
1) Mise en application de l'accord	20
— adhésion des établissements et des groupements d'ingénieurs	20
2) Principes généraux :	22
— contribution paritaire	22
— ventilation obligatoire de la cotisation totale ..	22
— acquisition immédiate des versements patronaux	23
— libre choix des Caisses	24
— choix entre le régime préexistant et le nouveau régime	30
— clause de conciliation et d'arbitrage	32
 CHAPITRE II. — <i>Des différents régimes qui peuvent être établis pour la constitution d'une retraite</i>	 33
— répartition pure	33
— capitalisation collective	35
 <i>Examen des différents régimes en fonction :</i>	
— de la permanence	35
— des avantages	36
— des charges	41
— du fonctionnement	44
— du point de vue financier	47

CHAPITRE III. — <i>Des éléments qui servent de base aux tarifs des organismes d'assurances sur la vie</i>	51
— tables de mortalité	52
— l'âge au versement	53
— la durée restant à courir jusqu'à l'échéance du contrat	55
— le taux de capitalisation	55
— les chargements	56
CHAPITRE IV. — <i>La retraite</i>	59
— Montant des versements	59
— mode de versement	60
— des diverses formes de la retraite	61
— rachats, avances	64
— liquidation	65
— Réversibilité	66
CHAPITRE V. — <i>Garantie du risque décès</i>	69
Des conditions dans lesquelles le risques décès peut être garanti	69
— Assurance mixte	70
— assurance vie entière	70
— assurance temporaire	72
Conditions générales des contrats	80
— visite médicale	80
— risques garantis	80
— paiement du capital	81
CHAPITRE VI. — <i>Garantie du risque incapacité</i>	83
— Les différentes prestations	84
— indemnité journalière	84
— frais médicaux et pharmaceutiques	86
— Frais d'intervention chirurgicale et d'hospitalisation et d'examens spéciaux	86
— rente	88
— exonération du paiement des cotisations	89

— Les accidents du travail et les maladies professionnelles	91
— Conditions générales du contrat	94
CHAPITRE VII. — <i>Le régime de prévoyance et de retraite et la fiscalité</i>	97
CHAPITRE VIII. — <i>Extension de l'accord du 14 Mai 1937</i>	105
— Dans le cadre des ressortissants de l'Union des industries métallurgiques et minières	105
— à tout le personnel exclu des Assurances Sociales	105
— au personnel assujetti aux Assurances Sociales	106
— Dans les industries autres que celles qui dépendent de l'Union des industries métallurgiques et minières	109
CONCLUSION	111
ANNEXES	113
BIBLIOGRAPHIE	123

